

PATENT ABSTRACTS OF JAPAN

(11)Publication number : 2002-007646

(43)Date of publication of application : 11.01.2002

(51)Int.Cl. G06F 17/60

(21)Application number : 2000-185287 (71)Applicant : OMRON CORP

(22)Date of filing : 20.06.2000 (72)Inventor : SHIMIZU ATSUSHI

(54) METHOD FOR SETTING GROWING DIRECTION OF TALENT, METHOD FOR
SELECTING SUPPLEMENTARY ABILITY, METHOD FOR SELECTING
SUPPLEMENTARY TALENT, TALENT EVALUATING METHOD, TALENT BRING-UP
PLAN PREPARING SYSTEM, TALENT SUPPLYING SYSTEM, JOB RESULT
EVALUATION SYSTEM AND MEDIUM FOR TRANSMITTING INFORMATION

(57)Abstract:

PROBLEM TO BE SOLVED: To prepare a talent bring-up course suitable for an organization to be grown up toward a concept in future.

SOLUTION: An ability required for an organization at present and in the future is found by inputting information on the present mission and future vision of the organization, and ability data for each of talent are found by inputting information on the present ability and future image of each of talent in the organization. Further, concerning the ability required for the organization at present and in the future, an ability quantity for each of talent is accumulated for each kind of ability. After an ability quantity as an organization is found, this ability quantity as an organization is compared with the ability quantity required for the organization so that the state of too much or too little ability in the organization can be extracted. Further, the individual growing direction of each of talent is set on the basis of a relation between skill/non-skill data provided from the ability data and the state of too much or too little talent in the organization.

LEGAL STATUS [Date of request for examination] 02.02.2001

[Date of sending the examiner's decision of rejection] 20.07.2004

[Kind of final disposal of application other than the examiner's decision of rejection or application converted registration]

[Date of final disposal for application]

[Patent number]

[Date of registration]

[Number of appeal against examiner's decision of rejection] 2004-17109

[Date of requesting appeal against examiner's decision of rejection] 18.08.2004

[Date of extinction of right]

* NOTICES *

**JPO and NCIP are not responsible for any
damages caused by the use of this translation.**

1.This document has been translated by computer. So the translation may not reflect the original precisely.

2.**** shows the word which can not be translated.

3.In the drawings, any words are not translated.

CLAIMS

[Claim(s)]

[Claim 1] It is the approach of setting up the growth direction of talented people required to draw up the training plan of the talented people of an in-house. After receiving the information about the duty of an organization, the capacity to use the information and for said organization to need it is searched for. After receiving the information about the capacity of the everybody material of said in-house, the capacity which uses the information and an organization holds is searched for. The setting approach of the growth direction of the talented people who set up the growth direction of everybody material according to an individual from the information about the capacity of said everybody material based on this extract result after extracting the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization for every class of capacity which said organization needs as compared with the amount of capacity in

which an organization holds the initial complement of that capacity.

[Claim 2] It is the approach of setting up the growth direction of talented people required to draw up the training plan of the talented people of an in-house. After receiving the information about the duty which may be given to the current duty and current organization of an organization in the future After searching for the capacity which the organization of current and the future needs using the information and receiving the information about the capacity and the future image of everybody material of said in-house The capacity which an organization holds using the information, and an organization search for the capacity which may be held in the future. After the amount of capacity and organization for which an organization holds the initial complement of the capacity extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization for every class of capacity which said present and future organization need as compared with the amount of capacity which may be held in the future The setting approach of the growth direction of the talented people who set up the growth direction of everybody material according to an individual from the information about the capacity and the future image of said everybody material based on this extract result.

[Claim 3] In the approach of choosing the capacity with which an organization is supplemented, after receiving the information about the duty of an organization After searching for the capacity which said organization needs using the information and receiving the information about the capacity of the everybody material of said in-house For every class of capacity which searches for the capacity which an organization holds using the information, and said organization needs As compared with the amount of capacity in which an organization holds the initial complement of the capacity, the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization is extracted. the supplement which has predetermined capacity -- a factotum -- the

selection approach of the supplement capacity to extract the data according to the insufficient condition of the capacity in said organization from the database with which the operating service performed according to material or its capacity was registered.

[Claim 4] After receiving the information about the duty which may be given to the current duty and current organization of an organization in the future in the approach of choosing the capacity with which an organization is supplemented After searching for the capacity which the organization of current and the future needs using the information and receiving the information about the capacity and the future image of everybody material of said in-house The capacity and the organization where an organization does current possession using the information search for the capacity which may be held in the future. After the amount of capacity and organization for which an organization holds the initial complement of the capacity extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization for every class of capacity which said present and future organization need as compared with the amount of capacity which may be held in the future While drawing up the training plan to include the information which sets up the growth direction of everybody material according to an individual from the capacity about said everybody material, and the information about a future image, and shows the growth direction of said everybody material, based on this extract result and outputting the supplement which has predetermined capacity -- a factotum -- from the database with which the operating service performed according to material or its capacity was registered The selection approach of the supplement capacity to extract the data about the capacity which will be insufficient by the time the capacity according to the insufficient condition of the capacity in said present organization and the everybody material of an in-house grow along said set-up growth direction, respectively.

[Claim 5] The selection approach of the supplement capacity to determine the amount

of **** for which sets to the selection approach of the supplement capacity indicated by claim 4, and extracts the elongation degree of the capacity which an organization holds after predetermined period progress using the information about the capacity of the everybody material at that time from the output of said personnel training plan, and an organization is asked according to the elongation degree of this capacity.

[Claim 6] It is the approach of choosing from other organizations the talented people who supplement an organization. About two or more organizations After receiving the information about the duty of the organization, respectively, the capacity to use the information and for said organization to need it is searched for. After receiving the information about the talented person's capacity about the everybody material which belongs to said each organization, respectively Search for the capacity which each organization holds using the information, and it compares with the amount of capacity in which an organization holds the initial complement of the capacity for every class of capacity which the organization needs about each organization, respectively. The selection approach of the supplement talented people who extract the talented people who have said capacity in the latter organization as supplement talented people to the former organization when the capacity distinguished when the excess-and-deficiency condition of the capacity in each organization was distinguished and it ran short in the organization of arbitration became superfluous in other organizations and it is distinguished.

[Claim 7] It is the approach of choosing from other organizations the talented people who supplement an organization. About two or more organizations After receiving the information about the duty which may be given to the current duty and current organization of the organization in the future, respectively About the everybody material which searches for the capacity which the organization of current and the future needs using the information, and belongs to said each organization After

receiving the information about the talented person's capacity and future image, respectively The capacity in which each organization does current possession using the information, and each organization search for the capacity which may be held in the future. It compares with the amount of capacity which the amount of capacity and organization for which an organization holds the initial complement of the capacity about each organization for every class of capacity which the organization needs for the present and the future, respectively may hold in the future. When the capacity distinguished when the excess-and-deficiency condition of the capacity in each organization was distinguished and it ran short in the organization of arbitration current or in the future became current or superfluous in the future in other organizations and it is distinguished, The selection approach of the supplement talented people who extract the talented people who may have the talented person who has said capacity in the latter organization, or its capacity as supplement talented people to the former organization.

[Claim 8] Are the approach of creating the assessment information which evaluates the talented people of an in-house, and the information about the duty of an organization is received. After receiving the information about the capacity of the everybody material which searches for the capacity which an organization needs for the duty, and belongs to said organization Search for the capacity which an organization holds using the information, and the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization is distinguished as compared with the amount of capacity in which an organization holds the initial complement of the capacity for every class of capacity which said organization needs. The talented-people evaluation approach which creates the assessment information on everybody material based on this information and the excess-and-deficiency condition of the capacity in said organization after receiving the information showing the operating

track record of everybody material.

[Claim 9] An information input means to receive the information about the capacity of the everybody material which is the system which draws up the personnel training plan of the talented people of an in-house, and belongs to the information about the duty of an organization, and its organization, The need [of searching for the capacity which said organization needs using the input about the duty of said organization for these duties] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity which everybody material holds using the input about said everybody material, An amount-of-capacity accumulating-totals means to total the amount of capacity which everybody material holds about the capacity which said organization needs for every class of capacity, It compares with the initial complement of the capacity for said organization to need the accumulating-totals result of the amount of capacity acquired with said amount-of-capacity accumulating-totals means. A growth direction setting means to set up the growth direction of everybody material from the acquisition information by the individual capacity acquisition means based on the excess-and-deficiency condition of the capacity extracted by extract means to extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization, and said extract means, The personnel training plan creation system which possesses a plan creation means to draw up the training plan which shows the growth direction set up by said growth direction setting means, and changes about everybody material.

[Claim 10] The information about the duty which is the system which draws up the personnel training plan of the talented people of an in-house, and may be given to the current duty and current organization of an organization in the future, And an information input means to receive the information about the capacity and the future image of the everybody material which belongs to an organization, The need [of searching for the capacity which the organization of current and the future needs

using the input about the duty of current / of said organization / and the future for these duties] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity which may be held the capacity in which everybody material carries out current possession using the input about said everybody material, and in the future, An amount-of-capacity accumulating-totals means to total the amount of capacity which may be held about the capacity which said present and future organization need the amount of capacity which everybody material holds now, and in the future for every class of capacity, It compares with the initial complement of the capacity for said organization of current and the future to need the accumulating-totals result of the amount of capacity of current and the future acquired with said amount-of-capacity accumulating-totals means. A growth direction setting means to set up the growth direction of everybody material from the acquisition information by the individual capacity acquisition means based on the excess-and-deficiency condition of the capacity extracted by extract means to extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization, and said extract means, The personnel training plan creation system which possesses a plan creation means to draw up the training plan which shows the growth direction set up by said growth direction setting means, and changes about everybody material.

[Claim 11] The personnel training plan creation system which possesses an information output means to output outside the training plan drawn up by said plan creation means in the personnel training plan creation system indicated by claims 9 or 10, and changes.

[Claim 12] An information input means to receive the information about the capacity of the everybody material which is the system which chooses the talented people who supplement an organization, and belongs to the information about the duty of an organization, and its organization, The need [of searching for the capacity which said

organization needs using the input about the duty of said organization for these duties] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity which everybody material holds using the input about said everybody material, An amount-of-capacity accumulating-totals means to total the amount of capacity which everybody material holds about the capacity which is needed for said organization for every class of capacity, It compares with the initial complement of the capacity for said organization to need the accumulating-totals result of the amount of capacity acquired with said amount-of-capacity accumulating-totals means. an extract means to extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization, and the supplement of a predetermined number -- a factotum -- with the database with which material was registered The talented-people supplement system which possesses a talented-people extract means to extract the talented people who have the capacity according to the insufficient condition of said capacity from said database based on the extract result by said extract means, and changes.

[Claim 13] The information about the duty which is the system which chooses the talented people who supplement an organization, and may be given to the current duty and current organization of an organization in the future, And an information input means to receive the information about the capacity and the future image of the everybody material which belongs to said organization, The need [of searching for the capacity which the organization of current and the future needs using the input about the duty of current / of said organization /, and the future for these duties] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity which may be held the capacity in which everybody material carries out current possession using the input about said everybody material, and in the future, An amount-of-capacity accumulating-totals means to total the amount of capacity

which may be held about the capacity which is needed for said present and future organization the amount of capacity which everybody material holds now, and in the future for every class of capacity, It compares with the initial complement of the capacity for said organization of current and the future to need the accumulating-totals result of the amount of capacity of current and the future acquired with said amount-of-capacity accumulating-totals means. A growth direction setting means to set up the growth direction of everybody material from the acquisition information by the individual capacity acquisition means based on the excess-and-deficiency condition of the capacity extracted by extract means to extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization, and said extract means, An information output means to output this personnel training plan outside after drawing up the personnel training plan which shows the growth direction set up by said growth direction decision means about everybody material, It is based on the database with which the talented people for a supplement of a predetermined number were registered, and the extract result of said extract means. The talented-people supplement system which possesses a talented-people extract means to extract the talented people who have the capacity which is insufficient while growing up along the growth direction where the talented people who have the capacity according to the insufficient condition of the capacity in a current organization, and the everybody material of said in-house were set up from said database, and changes.

[Claim 14] An accumulating-totals amount-of-capacity maintenance means to save in memory the accumulating-totals result of the current amount of capacity acquired with said amount-of-capacity accumulating-totals means in the talented-people supplement system indicated by claim 13, A new capacity acquisition means to use said information input means and an individual capacity acquisition means, and to

search for the capacity of the everybody material in the time after predetermined period progress after outputting said talented person's training plan, While totaling the amount of capacity shown in the new capacity of the everybody material obtained with said new capacity acquisition means for every class of capacity The talented-people supplement system which possesses an amount decision means of **** to determine the amount of **** to an organization according to that comparison result, and changes as compared with the accumulating-totals result saved in memory by said accumulating-totals amount-of-capacity maintenance means in this accumulating-totals result.

[Claim 15] An information input means to receive the information about the capacity of the everybody material which is a system for choosing from other organizations the talented people who supplement an organization, and belongs to the information about the duty of the organization, and its organization about two or more organizations, respectively, The need [of searching for the capacity which each organization needs using the input about said duty for a duty] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity which everybody material holds using the input about said everybody material, An amount-of-capacity accumulating-totals means to total the amount of capacity which the talented people of the in-house hold, respectively for every class of capacity about the capacity which each organization needs, It compares with the initial complement of the capacity for each organization to need the accumulating-totals result of the amount of capacity acquired about each organization with said amount-of-capacity accumulating-totals means. The talented-people supplement system which possesses a talented-people extract means to extract the talented people who have the capacity distinguished when it ran short in the organization of arbitration with a distinction means to distinguish the excess-and-deficiency condition of the capacity in

each organization, and said distinction means from other organizations distinguished as this capacity is superfluous, and changes.

[Claim 16] It is a system for choosing from other organizations the talented people who supplement an organization. An information input means to receive the information about the capacity and the future image of the information about the duty which may be given to the current duty and current organization of the organization in the future, respectively, and the everybody material which belongs to each organization about two or more organizations, The need [of searching for the capacity which the organization of current and the future needs about each organization using the input about said duty of current and the future for these duties] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity which may be held the capacity in which everybody material carries out current possession using the input about said everybody material, and in the future, An amount-of-capacity accumulating-totals means to total the amount of capacity which may be held the amount of capacity which talented people hold in each organization now about the capacity which each organization needs for the present and the future, and in the future for every class of capacity, It compares with the initial complement of the capacity for each organization to need the accumulating-totals result of the amount of capacity of current and the future acquired about each organization with said amount-of-capacity accumulating-totals means for current and the future. The talented people who have the capacity distinguished when it ran short in the organization of arbitration current or in the future with a distinction means to distinguish the excess-and-deficiency condition of the capacity in each organization, and said distinction means The talented-people supplement system which possesses a talented-people extract means distinguished when this capacity became current or superfluous in the future to extract from other organizations, and changes.

[Claim 17] The talented-people supplement system which possesses an information output means to create the report information which introduces the talented people extracted by said talented-people extract means in the talented-people supplement system indicated by claims 15 or 16 to the organization for which said capacity is insufficient, and to output the report information outside, and changes.

[Claim 18] An information input means to be the system which assesses the operating track record of the talented people of an in-house, and to receive the information about the duty of an organization, the information about the capacity of the everybody material which belongs to said organization, and the information about the operating track record of everybody material, The need [of searching for the capacity which an organization needs using the input about the duty of said organization for the duty] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity which everybody material holds using the input about said everybody material, An amount-of-capacity accumulating-totals means to total the amount of capacity which everybody material holds about the capacity which said organization needs for every class of capacity, An extract means to extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization as compared with the initial complement of the capacity for an organization to need the accumulating-totals result obtained with said amount-of-capacity accumulating-totals means, The operating track record assessment system which possesses an information creation means for assessment to create the information for assessment for evaluating the talented person, and consists of the acquisition information about said operating track record of everybody material based on the excess-and-deficiency condition of the capacity in said organization.

[Claim 19] The operating track record assessment system which possesses an information output means to create the report information which shows the

information for assessment on said everybody material in the operating track record assessment system indicated by claim 18, and to output the report information outside, and changes.

[Claim 20] Are the medium for signal transduction by which the information for either [at least] an organization or the everybody material of the in-house was written in by the computer system, and it sets to said computer system. The medium for signal transduction which writes in the personnel training plan which set up the growth direction of everybody material from the information about the capacity of everybody material based on this extract result, and was drawn up using the growth direction of everybody material after extracting the excess-and-deficiency condition of the capacity of an organization over capacity required for the duty of an organization, and changes.

[Claim 21] Are the medium for signal transduction by which the information for an organization was written in by the computer system, and it sets to said computer system. After extracting the excess-and-deficiency condition of the capacity of an organization over capacity required for the duty of an organization, while setting up the growth direction of everybody material from the information about the capacity of everybody material based on this extract result The medium for signal transduction which writes in the personnel training plan which extracted from the database the supplement talented people according to the capacity which is insufficient in an organization, and was drawn up using said growth direction, and the information for introduction of said supplement talented person, and changes.

[Claim 22] The medium for signal transduction which is a medium for signal transduction by which the information for the everybody material of an organization was written in by the computer system, writes in the information for operating track record assessment created from the operating track record of everybody material

based on said distinction result, and changes in said computer system after distinguishing the excess-and-deficiency condition of the capacity of an organization over capacity required for the duty of an organization.

DETAILED DESCRIPTION

[Detailed Description of the Invention]

[0001]

[Industrial Application] This invention relates to the evaluation of talented people in training, supplement, and organization of the everybody material of an in-house. Specifically, it relates to fields, such as assessment of the operating track record of a personnel management, personnel education, organization management, temporary staffing, talented-people introduction, and everybody material.

[0002]

[Description of the Prior Art] In an organization like the "section" in a company, and a "section", the business generally performed by the in-house by "the missions (the duty, mission)" given to the organization is determined. Missions are determined based on business planning of an organization in a predetermined period, and the achievement target of the class (two or more sorts of business is usually set up.) of business or each business which an organization should make in a part of its period within said period is set up. Each business is assigned to the everybody material of an in-house as "business in its duty", respectively, and a target and a technical problem when performing the business in their duty are given to everybody material based on said missions.

[0003] In an organization, whenever [achievement / of the business of the everybody

material of an in-house in its duty] etc. is usually assessed periodically. a this assessment generally corresponding to business assessment-item -- talented people -- he and a superior official check and it is carried out by taking out the evaluating point according to that result. Moreover, the administrations, such as an organization or the Personnel Department, perform the education about the current business in their duty if needed, and also recognize talented people's hope and **** using the interview with talented people, said assessment result, etc., and are made to determine a future training plan.

[0004] By the way, in order to carry out the missions to which the organization was given, the talented people who have the capacity that it can take charge of the business, respectively, about each business concerning the missions fully need to be secured. In other words, when there are not talented people who can take charge of the business about predetermined business, or when the number of talented people is insufficient for performing business as a target, it is impossible to carry out missions by the current capacity of the organization. In such a case, in order to carry out missions, an organization needs to recruit new talented people or needs to take correspondence of entrusting a part of business outside.

[0005] When recruiting talented people, there are an approach of having talented people more nearly required than the talented-people introduction firm other than the approach an organization or the organizations (Personnel Department gate etc.) of the high order perform a direct placement recommended, and a method of receiving dispatch of talented people from an employment agency.

[0006] If the business is the high business of an expert when entrusting business outside, the individual or special firm which has the expertise which specialized in the business will be chosen. On the other hand, if business is the auxiliary business asked for the productivity of processing and general-affairs business of a cut-form,

the method of applying for required operating service to the support firm which offers such business as package service will be chosen. Drawing 54 shows the example of the work breakdown of outsourcing according the example of the work breakdown of a subcontract firm in which drawing 53 contracts the high business of an expert, to the special firm of a support, respectively.

[0007]

[Problem(s) to be Solved by the Invention] The operating assessment and personnel training in the conventional organization are set for the purpose of whether the operating target for each talented people to have been given to the last has been attained. it was a problem to take into consideration the role which talented people played in order to attain business unskillful for an organization, if it is an able manager and a personnel person in charge, or to be until now only able to face each talented person, to be [come out,], although it is possible for the efforts target of the everybody material for growing up the whole organization to be shown, and to have not faced each other as each talented person in an organization. The know-how for such assessment or personnel training has a large place depending on experience of an individual or intuition, and it seems moreover, to be unable to carry out [manual]-izing. Therefore, it is put on the condition by which it is not fully shown whether it is necessary whether what kind of role he should bear in order to compensate the capacity which in many cases the everybody material of an in-house is evaluated based on capacity and an old operating track record at present, and it is incapable in the ability of the business in its duty to be assigned, and is insufficient for an organization or to realize the growth plan of an organization, or what kind of capacity to develop from now on for growth of an organization. For this reason, it is buried in daily business, work loses **, and a possibility that the performance of business may fall produces talented people.

[0008] It is very difficult to recruit the talented people who lead in the direction which compensates the capacity which importance was attached only to carrying out the missions given at present when an organization furthermore uses temporary staffing and the system of outsourcing conventionally, it has stopped at compensating insufficient talented people and capacity extemporaneously, analyzes the possession condition of the capacity in an organization in a detail, and runs short of them, or grows an organization. For example, although the conventional employment agency is bisected by the department store mold which had in stock talented people with various kinds of capacity, and the specialization mold which assembled the talented people familiar with a specific special field of study as shown in drawing 55 It will not have resulted, by the time it performs processing which chooses the talented people who can fully compensate the capacity which any gestalt only dispatches the talented people according to a request of the organization which is only a client, and is insufficient for it for an organization, and the optimal dispatch talented people for an organization attaining a future target.

[0009] This invention sets it as the 1st purpose to draw a personnel training plan which develops capacity required for an organization to carry out a duty about the everybody material of an in-house among the capacity which that talented person has, respectively ** [according to / experience of an individual or intuition]. Moreover, this invention sets it as the 2nd purpose to draw the personnel training plan suitable for growing up in the direction in which an organization realizes a future design ** [according to / experience of an individual or intuition].

[0010] Moreover, in case this invention supplements an organization with talented people, it extracts the capacity which is insufficient when carrying out the duty for that organization to have been given, and sets it as the 3rd purpose to choose the optimal supplement talented people for canceling the insufficient condition of that capacity,

and operating service. Furthermore, this invention sets it as the 4th purpose to choose supplement talented people required of the process in which an organization and talented people grow, and operating service, showing the training plan of the talented people for it not only compensating the deficiency in performance in a current organization, but growing up the whole organization in accordance with a future design to an organization.

[0011] Moreover, this invention is the supplement talented person who can hold capacity required to carry out the given duty to an organization, and it sets it as the 5th purpose to perform talented people's transfer and the support of change of occupation during an organization so that it may be arranged in the organization in which that talented person was moreover suitable for self capacity. It is the supplement talented person optimal while this invention furthermore carries out the current duty of that organization to an organization, when realizing a future design, and sets it as the 6th purpose to perform the support of the transfer by which that talented person is stationed in the organization suitable for self capacity and future image, and it can moreover grow up in the direction of an ideal with an organization, or change of occupation.

[0012] In addition, this invention sets it as the 7th purpose to offer the system by which the role which everybody material played when an organization performed business can be evaluated justly by performing assessment which considered the excess-and-deficiency condition of the capacity as an organization, when creating the assessment information on the operating track record of the talented people of an in-house.

[0013]

[Means for Solving the Problem] The "organization" as used in the field of this invention means the society which works in order for two or more persons' talented

people to belong and to achieve a common duty. For example, in a firm, the organization of various units, such as an operation division, the section, a section, charge, a small group, or the whole firm, exists. In many cases, among these organizations, the hierarchical relationship that a high order organization includes two or more low-ranking organizations is set up, and the duty of a low order organization is determined based on the duty in a high order organization. In addition, a duty (missions) shows the role which an organization should play within the predetermined periods for one year etc. for one month half a year, and information, such as an achievement target within the class of business which an organization should perform, and the period of each business, is included.

[0014] The "capacity" said by this invention is expressed by the combination of the information (amount of capacity) which shows the degree of the high level of the information (for example, reading ability, document preparation force, linguistic force, etc.) showing the class or the contents of capacity, and the capacity of those. An amount of capacity is shown by the text (A ranks, B ranks, C rank, etc.) which shows the high level of the evaluating points (100 points, 80 points, 60 etc. points, etc.) based on a predetermined criterion for the high level of the capacity of for example, everybody material, or capacity as level.

[0015] The step which searches for the capacity which uses the information and an organization needs after invention of claim 1 receives the information about the duty of an organization, The step which searches for the capacity which uses the information and an organization holds after receiving the information about the capacity of the everybody material of said in-house, The step which extracts the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization for every class of capacity which said organization needs as compared with the amount of capacity in which an organization holds the initial complement of the capacity, Each step of step

**** which sets up the growth direction of everybody material according to an individual from the information about the capacity of said everybody material based on said extract result is performed.**

[0016] As described above as "the duty of an organization", the business and its achievement target of the organization within a predetermined period are shown, and it is usually expressed as a set of the information concerning two or more sorts of business. That is, "the information about the duty of an organization" becomes possible [the thing which an organization performs and which is patternized as combination of the class of the business, and an operating target for every business]. In addition, "the information about the duty of an organization" said by this claim 1 may point out the information which shows the duty which may be given to a future organization, if the information which shows the duty given to the current organization may be pointed out. Moreover, both the information that shows the duty of current and the future may be included in this information. This is because the information in connection with the future duty of that organization is also included in addition to the information about the duty given to the current organization, when this business planning is formed under long-term business planning in the middle, even if the information received temporarily is the information based on short-term business planning. This is the same also about following claims 3, 6, 9, 12, 15, 20, 21, and 22.

[0017] "The capacity which an organization needs" means capacity required to perform each business included in the duty of an organization according to the achievement target. Usually, two or more sorts of capacity is needed for performing one business, and the same capacity as two or more business may be required in common. "The capacity which an organization needs" is the concept which unified the conditions for every business contained in the duty of an organization, and it can express as the aggregate of capacity information (the combination of the above

mentioned class of capacity and the above mentioned amount of capacity is said.) required for the business which an organization should perform.

[0018] "The information about the capacity of the everybody material of an in-house" is the capacity information about the capacity which each talented people hold, and it is possible to draw from the result of the result of the questionnaire to the talented people itself, a superior official, etc., the aptitude test to talented people, or a fitness test. In addition, the capacity which everybody material may hold in the future may be indicated to be the case where the capacity in which everybody material carries out current possession is shown also about this capacity information. Moreover, the information on the present and future both may be included. (This definition is the same also about following claims 3, 6, 9, 12, 15, 20, 21, and 22.)

[0019] "(an organization needs) the initial complement of capacity" means the amount of capacity demanded about the various capacity needed when an organization carries out a duty. Combination with the numerical information which shows whether the capacity needed when an organization performs a duty is fully held, and specifically shows the degree of the class and the excess and deficiency of an amount of capacity of the capacity which an organization needs can show "the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization" of being extracted by the comparison with "the initial complement of the capacity which an organization needs", and "the amount of capacity which an organization holds." However, numerical information is not necessarily required and an excess or the class of capacity running short may only be shown. Or the information which shows the degree of the excess and deficiency of an amount of capacity in two or more steps is set up, and you may make it choose the corresponding information like "lack of large", "running short a little", "with no excess and deficiency", "it being an excess a little", and large ["overlarge"].

[0020] In addition, "the amount of capacity which an organization holds" can be calculated by totaling the amount of capacity which everybody material holds for every class of capacity about the capacity which is needed for a duty. Moreover, "the growth direction of everybody material" is information which shows the target of an everybody material proper, and it is shown by the numerical information which shows the elongation degree of the class of capacity which talented people should develop, or its amount of capacity.

[0021] After receiving the information about the duty which may be given to the current duty and current organization of an organization in the future in invention of claim 2 The step which searches for the capacity which the organization of current and the future needs using the information, After receiving the information about the capacity and the future image of everybody material of said in-house The step which the capacity and the organization where an organization does current possession using the information ask for the capacity which may be held in the future, The step from which the amount of capacity and organization for which an organization holds the initial complement of the capacity extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization for every class of capacity which said present and future organization need as compared with the amount of capacity which may be held in the future, Based on said extract result, each step of step ** which sets up the growth direction of everybody material according to an individual is performed from the information about the capacity and the future image of said everybody material.

[0022] The thing of the capacity which needs "the capacity which the organization of current and the future needs" to perform each business included in the duty of current [of said organization] and the future according to the achievement target is said, and it can express as the aggregate of capacity information (the combination of the above mentioned class of capacity and the above mentioned amount of capacity is said.)

required for the business which the organization of current and the future should perform. "The information about a future image" on everybody material is the information based on talented people's own efforts target, hope, surrounding expectation, etc., and the capacity information (that is, put together as the class and amount of capacity of capacity) about the capacity which the talented person may hold can express in the future. "The amount of capacity which an organization may hold in the future" can be calculated by totaling the amount of capacity which everybody material may hold in the future for every class of capacity. In addition, the definition about the above-mentioned "information about a future image" and "the amount of capacity which an organization may hold in the future" is applied also to claims 4, 7, 10, 13, and 16 which carry out a postscript.

[0023] In invention of claims 1 and 2, the following combination can be considered for comparison processing for extracting the excess-and-deficiency condition of capacity. By first measuring "the initial complement of the capacity which a current organization needs", and "the amount of capacity in which an organization does current possession", the excess-and-deficiency condition of the capacity in current [of an organization] is extracted. Moreover, by measuring "the initial complement of the capacity which a future organization needs", and "the amount of capacity which an organization may hold in the future", the excess-and-deficiency condition of the capacity in the future of an organization is extracted. By furthermore measuring "the initial complement of the capacity which a future organization needs", and "the amount of capacity which an organization holds now", the excess-and-deficiency condition of the capacity in this time to the future duty of an organization can be extracted.

[0024] The personnel training plan creation system concerning invention of claim 9 An information input means to receive the information about the capacity of the

everybody material which belongs to the information about the duty of an organization, and its organization as a means for performing invention of claim 1, The need [of searching for the capacity which said organization needs using the input about the duty of an organization for these duties] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity which everybody material holds using the input about everybody material, It compares with the initial complement of the capacity for said organization to need the accumulating-totals result of the amount of capacity acquired with an amount-of-capacity accumulating-totals means to total the capacity which everybody material holds about the capacity which an organization needs for every class of capacity, and the amount-of-capacity accumulating-totals means. It is based on the excess-and-deficiency condition of an extract means to extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization, and said extracted capacity. Each means of plan creation means ** to draw up the training plan which shows the growth direction set up about a growth direction setting means to set up the growth direction of everybody material from the acquisition information by the individual capacity acquisition means, and everybody material is provided.

[0025] The personnel training plan creation system concerning invention of claim 10 The information about the duty which may be given to the current duty and current organization of an organization as a means for performing invention of claim 2 in the future, And an information input means to receive the information about the capacity and the future image of the everybody material which belongs to an organization, The need [of searching for the capacity which the organization of current and the future needs using the input about the duty of current / of said organization / and the future for these duties] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity which may be held the capacity in which everybody material carries out current possession using the input about everybody material, and

in the future, An amount-of-capacity accumulating-totals means to total the amount of capacity which may be held about the capacity which said present and future organization need the amount of capacity which everybody material holds now, and in the future for every class of capacity, It compares with the initial complement of the capacity for said organization of current and the future to need the accumulating-totals result of the amount of capacity of current and the future acquired with said amount-of-capacity accumulating-totals means. It is based on the excess-and-deficiency condition of the capacity extracted by extract means to extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization, and said extract means. Each means of plan creation means ** to draw up the training plan which shows the growth direction of the everybody material set up about a growth direction setting means to set up the growth direction of everybody material from the acquisition information by the individual capacity acquisition means, and everybody material is provided.

[0026] In above-mentioned claims 9 and 10, an information input means is a means to input the reply pattern to a questionnaire, a test, etc. about the information about the duty of an organization, or the information about the capacity and the future image of everybody material. This information input means is constituted by the drive equipment only for those media when inputting the data which were constituted by the keyboard when the manual entry of the data was carried out, and were recorded on the predetermined record medium. Moreover, when inputting data through a network circuit from the computer by the side of an organization, said information input means will be constituted by a network circuit, the data receiving circuit, etc.

[0027] The data which said information input means receives may be made the direct input of the capacity information which described above the information by the combination of the class of business and the operating achievement target which

were described above about the information not only about the above mentioned reply pattern but a duty about the capacity and the future image of everybody material, i.e., the information which consists of the combination of the class of capacity and the height degree of an amount of capacity, carrying out. On the other hand, you may make it extract a reply pattern from the information which inputted the information on the arbitration which can draw a reply pattern, and was inputted within the computer. When the information such before being patternized is inputted especially, "a current duty" and "a future duty" may be inputted into coincidence. The duty with this short-term is because the information about a future duty is included in the information which is set up based on a long-term plan in many cases, and was inputted as information about a current duty in the middle. In addition, when an organization side performs a direct data entry using a keyboard or a network circuit, it is also possible to perform a data input by the approach of a display, voice, etc. showing an organization side a predetermined question, and replying to each question serially. Moreover, the definition of the above-mentioned information input means is applied also about each invention of claims 15, 16, 18, and 19.

[0028] In addition to one configuration of claims 9 or 10, the personnel training plan creation system of invention of claim 11 possesses an information output means to output outside the training plan drawn up by the plan creation means. This information output means is realizable by the printer which prints a training plan to a paper medium for the purpose of showing addressing to an organization, the everybody material of an organization, or both the drawn-up training plan, the drive equipment written in a predetermined record medium, the network circuit (the circuit for data transmission is included.) which outputs the electronic data of a training plan to the computer by the side of an organization.

[0029] After searching for the capacity which an organization needs, and the capacity

which an organization holds like claim 1, respectively from the information about the duty of an organization, and the information about the capacity of the everybody material of an in-house, in invention of claim 3, the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization extracts for every class of capacity which an organization needs as compared with the amount of capacity in which an organization holds the initial complement of the capacity. and the supplement which has predetermined capacity based on this extract result -- a factotum -- the data according to the insufficient condition of the capacity in an organization are extracted from the database with which the operating service performed according to material or its capacity was registered.

[0030] Moreover, in invention of claim 4, after performing the same step as claim 2 and setting up the extract of the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization, and the growth direction of everybody material, the training plan to include the information which shows the growth direction of said everybody material is drawn up and outputted. the supplement which has further predetermined capacity -- a factotum -- the step which extracts the data about the capacity which will be insufficient by the time the capacity according to the insufficient condition of the capacity over said present duty and the everybody material of an in-house grow along said set-up growth direction, respectively from the database with which the operating service performed according to material or its capacity was registered performs.

[0031] The talented-people supplement system concerning invention of claim 12 It is the system which chooses supplement talented people by the approach of claim 3. The same information input means as claim 9, and also it provides a need capacity acquisition means, an individual capacity acquisition means, an amount-of-capacity accumulating-totals means, and an extract means -- the supplement of a predetermined number -- a factotum -- with the database with which material was

registered Based on the extract result by said extract means, a talented-people extract means to extract the talented people who have the capacity according to the insufficient condition of the capacity of an organization from said database is provided.

[0032] Moreover, the talented-people supplement system concerning invention of claim 13 It is the system which chooses supplement talented people by the approach of claim 4. The same information input means as claim 10, A need capacity acquisition means, an individual capacity acquisition means, an amount-of-capacity accumulating-totals means, an extract means, After drawing up the personnel training plan which shows the growth direction of everybody material in addition to the growth direction setting means the supplement of an information output means to output this personnel training plan outside, and a predetermined number -- a factotum -- the database, with which material was registered -- Each means of a talented-people extract means to extract the talented people who have the capacity which is insufficient while growing up along the growth direction where the talented people who have the capacity according to the insufficient condition of the capacity in a current organization, and the everybody material of said in-house were set up from said database is provided.

[0033] The talented-people supplement system of above-mentioned claims 12 and 13 is the Personnel Department gate of a company etc., and can be used for the purpose of stationing a new employee and a temporary worker (a part-timer, part-timer) as a supplement staff to an organization. Moreover, it can also set up as a system for temporary staffing service used in an employment agency. In addition, although it is desirable to show an organization a training plan as for the information output means in invention of claim 13, you may make it also show everybody material the plan of a proper if needed. In addition, for an information output means, the same various modes as claim 11 can be considered.

[0034] In the configuration of claim 13, the "insufficient condition of the capacity in a current organization" become the 1st talented person's requirements for an extract among the supplement talented people whom said talented-people extract means extracts is set up by comparing "the initial complement of the capacity which a current organization needs" with "the accumulating-totals result of an amount of capacity in which everybody material carries out current possession" with said extract means. Moreover, "the capacity which is insufficient while growing up along the growth direction where the everybody material of an in-house was set up" it is incapable to the 2nd talented person's requirements for an extract can be set up by measuring "the initial complement of the capacity which a future organization needs" with "the accumulating-totals result of the amount of capacity which everybody material holds now", and "the accumulating-totals result of an amount of capacity which everybody material may hold in the future." In addition, the target of two or more steps is set up if needed between the above "the capacity which a current organization needs", and "the capacity which a future organization needs", and this 2nd talented person's requirements for an extract can also be set up according to the excess-and-deficiency condition of the amount of capacity of an organization over the capacity according to that target.

[0035] In addition, when especially the system of above-mentioned claims 12 and 13 is used for temporary staffing service, it is desirable to constitute so that talented people's supplement plan may be drawn up from said supplement talented person's extract result and it may output to an organization.

[0036] In invention of claim 5, it adds to each step of claim 4, the elongation degree of the capacity which an organization holds after predetermined period progress using the information about the capacity of the everybody material at that time is extracted from the output of said personnel training plan, and the step which determines the

amount of **** for which an organization is asked according to the elongation degree of this capacity is performed. In addition, the above "the elongation degree of capacity" means the elongation degree of the amount of capacity for every class of capacity which an organization holds. The numerical information which shows an increment or reduction of an amount of capacity can express the elongation degree of an amount of capacity. Or the information which shows the increment in an amount of capacity and the degree of reduction in two or more steps in a format, such as "sharp reduction", "decreasing a little", "with no change", "increasing a little", and "a steep increment", as well as the excess-and-deficiency condition of the above mentioned capacity is set up, and you may make it choose the corresponding information.

[0037] An accumulating-totals amount-of-capacity maintenance means to save in memory the accumulating-totals result of the current amount of capacity acquired with the amount-of-capacity accumulating-totals means in addition to the configuration of claim 13 in order that invention of claim 14 may enforce the above-mentioned approach, A new capacity acquisition means to use said information input means and an individual capacity acquisition means, and to search for the capacity of the everybody material in the time after predetermined period progress after outputting talented people's training plan, While totaling the amount of capacity shown in the new capacity of the everybody material obtained with the new capacity acquisition means for every class of capacity As compared with the accumulating-totals result saved in memory by said accumulating-totals amount-of-capacity maintenance means in this accumulating-totals result, an amount decision means of **** to determine the amount of **** to an organization according to that comparison result is provided. In addition, the system of the above-mentioned configuration is applied mainly to temporary staffing service.

[0038] In order to choose from other organizations the talented people who supply an

organization with invention of claim 6 After receiving the information about the duty of the organization about two or more organizations, respectively It compares with the amount of capacity in which an organization holds the initial complement of the capacity for every class of capacity which the organization needs, respectively about the step and each organization which search for the capacity which said organization needs using the information. When the capacity distinguished when it ran short in the organization of the step which distinguishes the excess-and-deficiency condition of the capacity in each organization, and arbitration became superfluous in other organizations and it is distinguished, Each step of step ** which extracts the talented people who have said capacity in the latter organization as supplement talented people to the former organization is performed.

[0039] After receiving the information about the duty which may be given to the current duty and current organization of the organization in the future, respectively about two or more organizations in invention of claim 7 The step which searches for the capacity which the organization of current and the future needs using the information, About the everybody material which belongs to said each organization, after receiving the information about the talented person's capacity and future image, respectively The step which the capacity in which each organization does current possession using the information, and each organization ask for the capacity which may be held in the future, It compares with the amount of capacity which the amount of capacity and organization for which an organization holds the initial complement of the capacity about each organization for every class of capacity which the organization needs for the present and the future, respectively may hold in the future. When the capacity distinguished when it ran short current or in the future in the organization of the step which distinguishes the excess-and-deficiency condition of the capacity in each organization, and arbitration became current or superfluous in

the future in other organizations and it is distinguished, Each step of the step which extracts the talented people who may have the talented person who has said capacity in the latter organization, or its capacity as supplement talented people to the former organization is performed.

[0040] In order to enforce the approach of claim 6, the talented-people supplement system concerning invention of claim 15 processes two or more organizations according to an individual with an information input means, a need capacity acquisition means, an individual capacity acquisition means, and an amount-of-capacity accumulating-totals means, and calculates the cumulative value of the amount of capacity which everybody material holds about the capacity which the organization needs, the capacity which the everybody material of an in-house holds, and the capacity which an organization needs for every organization. A talented-people extract means extract the talented people who have the capacity distinguished when it ran short in the organization of arbitration with a distinction means distinguish the excess-and-deficiency condition of the capacity in each organization, and this distinction means from other organizations distinguished as this capacity is superfluous provides as compared with the initial complement of the capacity for each organization to need the accumulating-totals result of the amount of capacity which furthermore obtained this system about each organization.

[0041] The talented-people supplement system concerning invention of claim 16 In order to realize the approach of claim 7, an information input means, a need capacity acquisition means, Two or more organizations are processed according to an individual with an individual capacity acquisition means and an amount-of-capacity accumulating-totals means. The cumulative value of the amount of capacity which may be held the capacity which may be held the capacity which the present and a future organization need, the capacity which the everybody material of an in-house

holds now, and in the future, the amount of capacity which everybody material holds now, and in the future, and these amounts of capacity is calculated for every organization. A distinction means to distinguish the excess-and-deficiency condition of the capacity in each organization furthermore as compared with the initial complement of the capacity, as for this system, for each organization to need the accumulating-totals result of the amount of capacity of current and the future acquired about each organization for current and the future, A talented-people extract means to extract the talented people who have the capacity distinguished when it ran short in the organization of arbitration current or in the future with this distinction means from other organizations distinguished when this capacity became current or superfluous in the future is provided.

[0042] In case the Personnel Department gate of a firm etc. forms a staff reassignment plan, it is used, and also the talented-people supplement system concerning above-mentioned claim 15 or invention of 16 can also be used in order for an external talented-people introduction firm to introduce the talented people of other organizations to an organization.

[0043] In addition to one configuration of claims 15 or 16, the talented-people introduction system concerning invention of claim 17 creates the report information which introduces the talented people extracted by said talented-people extract means to the organization for which said capacity is insufficient, and possesses an information output means to output the report information outside. Various modes, such as a printer, drive equipment for predetermined record media, and a network circuit, are contained in this information output means like invention of claims 11 and 13.

[0044] In order to create the assessment information which evaluates the talented people of an in-house by invention of claim 8 The step which searches for the

capacity which receives the information about the duty of an organization and an organization needs for the duty, The step which searches for the capacity which uses the information and an organization holds after receiving the information about the capacity of the everybody material which belongs to said organization, The step which distinguishes the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization as compared with the amount of capacity in which an organization holds the initial complement of the capacity for every class of capacity which said organization needs, After receiving the information showing the operating track record of everybody material, based on this information and the excess-and-deficiency condition of the capacity in said organization, the step which creates the assessment information on everybody material is performed.

[0045] The operating track record assessment system concerning invention of claim 18 The information concerning the duty of an organization in order to enforce the above-mentioned approach, the information about the capacity of the everybody material which belongs to said organization, And an information input means to receive the information about the operating track record of everybody material, the need [of searching for the capacity which an organization needs using the input about the duty of said organization for the duty] capacity acquisition means, An individual capacity acquisition means to search for the capacity in which everybody material carries out current possession using the input about said everybody material, An amount-of-capacity accumulating-totals means to total the amount of capacity which everybody material holds about the capacity which said organization needs for every class of capacity, An extract means to extract the excess-and-deficiency condition of the capacity in an organization as compared with the initial complement of the capacity for an organization to need the accumulating-totals result obtained with said amount-of-capacity accumulating-totals means, Based on the

excess-and-deficiency condition of the capacity in said organization, each means of information creation means ** for assessment which creates the information for assessment for evaluating the talented person from the acquisition information about said operating track record of everybody material is provided.

[0046] The information about the duty already ended if needed besides the information about the present duty of an organization is included in "the information about the duty of an organization" in invention of above-mentioned claims 8 and 18 (the combination of the class of business and an operating achievement target can express the information about the duty of this past as well as the present or future information.). "the information about an operating track record" on everybody material is the information showing the result as which he and a superior official estimated the operation condition of the business of everybody material in their duty, and whether everybody material's having attained the target set up about the business in its duty, its achievement degree, etc. are shown. Also about this information, the information by which predetermined was patternized can be drawn with the reply pattern to the assessment item of a predetermined number etc. In addition, the information inputted may be any of the information before patternizing, and the information after patternizing.

[0047] Furthermore, the operating track record assessment system of claim 19 possesses an information output means to create the report information which shows the information for assessment on said everybody material, and to output outside. In addition, in this output, although the information for assessment on everybody material may be collectively outputted to an organization, it is also possible to output the information for assessment on a proper for every everybody material. This information output means contains various modes like the information output means in said claims 11, 13, and 17.

[0048] Invention of claim 20 relates to the medium for signal transduction which wrote in the information to which the computer system carried out the object of either [at least] an organization or the everybody material of the in-house. After extracting the excess-and-deficiency condition of the capacity of an organization over the capacity which needs said computer system for the duty of an organization, based on this extract result, the growth direction of everybody material is set up from the information about the capacity of everybody material, and the personnel training plan drawn up using the growth direction of everybody material is written in said medium.

[0049] Invention of claim 21 relates to the medium for signal transduction by which the computer system wrote in the information for an organization. After extracting the excess-and-deficiency condition of the capacity of an organization over capacity required for the duty of an organization, while said computer system sets up the growth direction of everybody material from the information about the capacity of everybody material based on this extract result The supplement talented people according to the capacity which is insufficient in an organization are extracted from the database, and the personnel training plan drawn up using said growth direction and the information for introduction of said supplement talented person are written in said medium.

[0050] Invention of claim 22 relates to the medium for signal transduction by which the computer system wrote in the information for the everybody material of an organization. Said computer system has distinguished the excess-and-deficiency condition of the capacity of an organization over capacity required for the duty of an organization, and writes the information for operating track record assessment created from the operating track record of everybody material based on said distinction result in said medium.

[0051] Each medium for signal transduction of claims 20-22 also contains the record

media (a floppy (trademark) disk, compact disk, etc.) which can electronize and write in various information besides a paper medium.

[0052]

[Function] According to invention of claim 1 and claim 9, the excess-and-deficiency condition of the amount of capacity in an organization is drawn from the initial complement of the capacity needed in order that an organization may carry out a duty, and the amount of capacity held as an organization obtained by the everybody material of an in-house. Since the growth direction of everybody material is set up from the excess-and-deficiency condition of the capacity as this organization, and the capacity of everybody material, it is setting up the growth direction in the direction which develops the capacity which is especially insufficient for an organization among the capacity which everybody material's has, and becomes possible [drawing up the personnel training plan according to the duty of an organization]. In addition, when the information used is limited to the information about a short duty, said personnel training plan stops at setting up the efforts target of the everybody material within the period of said duty. On the other hand, when processing which considered the capacity for the duty of a future organization and the future of everybody material to be expected is performed, it becomes possible to draw up the personnel training plan under which an organization will draw everybody material in the need and the direction which gives the capacity which can change in the future.

[0053] The initial complement of the capacity which according to invention of claims 2 and 10 is needed in order that the organization of current and the future may carry out a duty, From the amount of capacity which may be held the amount of capacity held as an organization obtained by the everybody material of an in-house, or in the future The capacity which must be filled up when the capacity which is insufficient for a future organization besides the capacity which is insufficient when an organization

carries out the present duty, and the present organization perform a future duty is drawn. It becomes possible to set up the growth direction which attached importance to capacity required as an organization, and the capacity which are especially insufficient among the capacity which everybody material, such as urging the self-reliance for developing capacity to the high talented people of possibility develop the capacity, or the talented people who have a high interest in said business, may develop in the future when it follows, for example, the current amounts of capacity in an organization are insufficient about business required for the future duty of an organization. Furthermore, by invention of claim 11, this training plan is outputted as a report and at least one side of an organization and each talented person is shown it.

[0054] According to invention of claims 3 and 12, after asking an organization for the capacity which an organization needs, or the capacity which an organization holds from the information about the duty, or the information about the capacity of the talented people of an in-house, the capacity which is insufficient when an organization carries out a duty by comparing these is extracted. And based on the extract result, the talented people who compensate the capacity which is insufficient for an organization, and operating service are chosen. In addition, when the information used is limited to a short duty or current talented people's capacity, the talented people as a person who can step in and be effective immediately and service will be chosen. On the other hand, when it uses to future information, it is possible to choose the talented people according to the design for a future organization and service.

[0055] After extracting the amount of capacity which the organization of current and the future runs short of according to invention of claims 4 and 13, the growth direction of talented people who develop the insufficient capacity is set up, and the plan addressed to the organization which shows the growth direction is drawn up. The talented people who compensate the capacity which is insufficient when an

organization furthermore carries out the present duty to an organization or operating service, and the talented people who compensate the capacity which will be insufficient by the time it grows up along the growth direction where the everybody material of an in-house was set up or operating service is chosen.

[0056] According to invention of claims 5 and 14, after showing a personnel training plan, according to the elongation degree of the capacity of the talented people of the in-house after a predetermined period, the amount of **** for which an organization is asked is determined. Therefore, if the contents of the plan to an organization are suitable, the elongation degree of the capacity of everybody material also becomes large, and the high amount of **** will be set up.

[0057] According to invention of claims 6 and 15, it becomes possible to set up the talented people unsuitable for the duty of an organization as supplement talented people of other organizations which need the capacity. Moreover, according to invention of claims 7 and 16, even if it is a talented person unsuitable for the current duty and the future current design for an organization, it becomes possible to set up the talented person as supplement talented people of other organizations according to capacity or a future image. Furthermore by invention of claim 17, the report which introduces said talented person to the organization which becomes this supplement talented person's supplement place is outputted.

[0058] Since the assessment information using the excess-and-deficiency degree of the capacity as each operating track record and organization of talented people is created according to invention of claims 8 and 18 For example, although the capacity in an organization is remarkably low, when the track record in the business using the capacity improves, it becomes possible [attaching a high evaluating point etc.] to perform assessment reflecting the contribution of the everybody material to growth of an organization. Furthermore by invention of claim 19, the information which

constitutes the report addressed to an organization, the notice of the assessment result addressed to everybody material, etc. is outputted by the assessment information created about everybody material.

[0059] At invention of claim 20, the outputted medium for signal transduction is offered [information / for introduction of a personnel training plan and supplement talented people by invention of claim 21 / information / for operating track record assessment by invention of claim 22] in a predetermined format by computer in a personnel training plan, respectively.

[0060]

[Embodiment of the Invention] Drawing 1 shows the missions of an organization, and the concept of conditions required to carry out the missions. If it thinks in a firm, the "organization" which says here is an organization of various units, such as an operation division, the section, a section, charge, and a small group, and may regard the whole firm as one organization. Generally the missions of these organizations are defined by what kind of the role and significance of existence the organization has in the in-house of a high order from the organization, and can be considered to be accompanied by the information which specifically shows the contents and its operating achievement target of the business which should be performed. the amount of business [elements, such as the amount of business, an achievement period, and the quality of work, are contained in the operating achievement target (only henceforth an "operating target"), and] within a predetermined period inevitably from these elements -- ***** -- things are made.

[0061] The amount of business within a period is shown by the approach of changing with contents of business, such as which phase of a development schedule to make complete, if it is for example, a operating section, it is the sales amount of money within a period, the contract number of cases, and a manufacturing department and it

is the desired value of the number of manufacture, and a development section. However, since the talented people who have the predetermined capacity according to a work breakdown are [predetermined number] necessary also about which business in order to perform the business, the amount of business in said period can be transposed to the number of talented people with the capacity to perform the business, and can be shown.

[0062] Generally, in order to perform one business, it is required to demonstrate two or more sorts of capacity. Such capacity is bisected by the high capacity (for example, the know how about specific technical fields, such as electrical and electric equipment, a machine, and optics, linguistic force, capacity that constitutes and expresses logic) of an expert peculiar to the business, and the high capacity (capacity which he understands in response to explanation, capacity of businesslike processing, etc.) of possibility that it is common to any business (refer to drawing 2).

[0063] In the following explanation, the talented people who have "need capacity" and its need capacity for the thing of capacity required for activation of business are called "need talented people." Need capacity shows the concept synthesizing two or more capacity required for execution of business. For example, when a certain talented person gets the predetermined passing mark, respectively about two or more sorts of capacity according to a certain business, if the talented person possesses the need [of performing business] capacity, he can recognize. Moreover, since which capacity is also considered that that talented person has high capacity so that a score is high, the grand total of the score for every capacity etc. can show the degree of the high level of the need [that talented people have] capacity, for example (the degree of the high level of the capacity which each talented person of this has below is called "amount of capacity".). Therefore, "need capacity", it will be expressed by the combination of the class and amount of capacity of the capacity needed for business.

[0064] If the level to which the amount of capacity of the need talented people about business reached the passing mark of criteria now comes out uniformly and is assumed to be a certain thing, it can indicate "How many persons' need talented people are required for the conditions for attaining the target of this business, or be alike."

[0065] Drawing 3 shows the required amount of need talented people typically, when an organization carries out missions. The business for carrying out the missions of an organization is directly bisected by the core business (for example, business which proposes new goods, business which designs a product and a system) accompanied by the processing in connection with the contents of the missions, and the support business (document arrangement, a document and the fair copy of a drawing, general-affairs business, etc.) for performing core business smoothly. Core business and support business include two or more sorts of business, and these business is estimated by contribution, difficulty, etc. to missions of the business.

[0066] The example of illustration shows the capacity to perform "core capacity" and support business for the capacity to perform core business, as "circumference capacity." Core capacity and circumference capacity are matched with the business performed according to the capacity, and are evaluated. The conditions for attaining the target of each business will be expressed by the combination of the need capacity for that business, and the number of need talented people (it is indicated as "the number of need staffs" among drawing.), and the aggregate of this combination pattern will express the conditions for carrying out missions as the whole organization.

[0067] The information by the set (it corresponds to the part of the rectangle frame of drawing 3 (1)) of the combination of the various need capacity and the number of need staffs in an organization is defined as "the amount of need talented people" here. In addition, when it is thought that the result to which each need talented person

demonstrated need capacity is business, the amount of need talented people can be changed into the set (here, it is called "the amount of need business".) of the combination of each business performed in an organization, and its number of need staffs by the view of the total amount equivalent of the amount of talented people, and the amount of business required as an organization, as shown in drawing 3 (2).

[0068] Moreover, even if it is the talented person as whom the same need capacity was usually recognized, the difference should arise in the amount of capacity, and the number of need talented people can be lessened, so that talented people with a high amount of capacity are contained. therefore, the core capacity of A ranks -- O point and the core capacity of B ranks -- x point ... as -- it is also possible for the conditions for carrying out the missions of an organization by the set of the combination of each need capacity and its amount of capacity to be shown. (The information by the set of this amount of capacity is hereafter called "need amount of capacity".)

[0069] Drawing 4 shows the outline of the processing for calculating the amount of need talented people in a computer system. The information which starts two or more items like illustration is included in the information which shows said work breakdown and an operating achievement target. In order to acquire the information for every items of these from an organization, the questionnaire survey which set up the question for every item is conducted to an organization, and the reply to each question is inputted into a computer system.

[0070] While the translation table (missions vision judging table which carries out a postscript) for deducing the contents of business and the amount of business around a predetermined period from the reply pattern to each question beforehand is set to a computer system About various business, it is the pattern (this combination pattern is called "operating pattern" below.) of the combination of the contents of business, and the amount of business around a period. every -- the table (it is indicated as an

"operating pattern translation table" among drawing.) which set up the number of the need [of suiting the conditions which the pattern shows, respectively] talented people It is set up. The control section of a computer system calculates the amount of need talented people in an organization by applying this operating pattern to an operating pattern translation table, after specifying the operating pattern performed in an organization by [said] applying the reply of each inputted question to said translation table.

[0071] Drawing 5 shows the field to which this invention is applied. This invention can be first used for the decision of the training plan of the everybody material (henceforth "currently possessed talented people") which belongs to an organization (the system for determining this personnel training plan is hereafter called "personnel training plan creation system"). This system is used at its post like the personnel and education department gate of a company, and also it can be used by specific talented people of an in-house, such as a manager, an educational person in charge, etc. of an organization. Moreover, the external engine which supports organization management may use it in order to propose the training plan of everybody material in an organization.

[0072] Next, this invention is applicable to selection of the supplement talented people at the time of supplementing an organization with new talented people (the system for this supplement talented-people selection is hereafter named a "talented-people supplement system" generically.). This talented-people supplement system is used at the Personnel Department gate of a firm for the purpose, such as adoption of a new employee or a temporary worker (a part-timer, part-timer), decision of an affiliation place, or plan **** of staff reassignment. Moreover, it is also applicable to the system (henceforth a "temporary staffing system") which chooses dispatch talented people in an employment agency, and the system (henceforth a

"talented-people introduction system") which uses the talented people to whom a talented-people introduction firm belongs to a predetermined organization for the service which belongs to other organizations like the following examples.

[0073] Furthermore, this invention is applicable also to the system for assessing the operating track record of the everybody material in an organization (this system is hereafter called "operating track record assessment system"). In addition, four kinds of not only above-mentioned systems but this invention can be used in order for the provider of the organization using operating service of for example, the aforementioned exterior or these operating service to build the service use plan optimal for an organization.

[0074] The system feature generated when the invention in this application is hereafter applied to four kinds of above-mentioned systems is explained making it contrast with the conventional system.

[0075] ** The personnel training plan creation system chart 6 shows the conventional example of a personnel training plan creation system. This system extracts talented people's speciality and a non-speciality using the information which shows talented people's capacity acquired by currently possessed talented people by carrying out a predetermined aptitude test (currently possessed talented-people diagnosis). Furthermore, from this extract result, as an efforts target of a talented-people proper, the data in which the desired value of the class of capacity made into a speciality and the amount of elongation of that capacity etc. is shown are set up, and it is outputted in the form of predetermined (training plan proposal).

[0076] In the above-mentioned system, since each talented person's speciality and the training plan under which it is based unskillful are only shown, when it is the capacity which the capacity shown to talented people as an efforts target, for example fully holds for an organization, the aforementioned training plan does not contribute to

duty execution of an organization at all. When in agreement with the capacity for which the capacity shown to talented people is insufficient for an organization on the contrary, that talented people attain the efforts target comes to contribute to an organization carrying out a duty greatly. In the personnel training plan creation system concerning the invention in this application, both an organization and talented people are grown up by showing an efforts target like the latter in everybody material.

[0077] Drawing 7 shows the outline of the personnel training plan creation system which applied this invention. While this system acquires from an organization the information about current missions and a future current vision (the contents of the missions which may be given to the role which that organization should bear, and the significance of existence, i.e., an organization, in the future will be pointed out in the future.) Everybody material which carries out current affiliation at an in-house (it is called "currently possessed talented people" below.) The information about current capacity and a current future image is acquired, and the capacity which may be held the capacity which carries out current possession as an organization, and in the future is distinguished. And the capacity which is insufficient for an organization, and its ullage distinguish, the training plan that whose each currently-possessed talented person learns this insufficient capacity, and makes it grow up toward the vision of the future [organization] within a predetermined period it becomes possible sets up, and it proposes to an organization or each currently-possessed talented person by measuring the amount of capacity which needs when the amount of capacity and each organization as this organization acquire missions and a vision.

[0078] Drawing 8 shows the outline of the processing which said personnel training plan creation system performs. This personnel training plan creation system sets up each growth direction (henceforth the "individual growth direction") of each currently possessed talented person using the information about the information about the

missions of an organization, and a vision, currently possessed talented people's current capacity, or a future image. Furthermore, a system draws up the personnel training plan addressed to an organization (proposal which shows the training plan of everybody material), and the individual plan addressed to everybody material (proposal which showed the growth direction of everybody material according to the individual) using the individual growth direction of everybody material.

[0079] The information about said missions and vision is drawn from the information acquired by the questionnaire and hearing to a manager etc. of an organization, and is given to a system in the format of the reply to the question concerning two or more sorts of items as shown in said drawing 4 .

[0080] Information about currently possessed talented people's capacity is performed by showing everybody material or the manager of an organization various kinds of capacity items. 1- plurality setup is carried out for every class of capacity, and said capacity item takes the data configuration which matched a question, a criterion, etc. for measuring an amount of capacity with the "header" which shows the class or the contents of capacity. Therefore, currently possessed talented people's capacity assessment presents the question for every capacity item, attaches an evaluating point to the reply, and when an evaluating point authorizes the capacity over the item which reached the predetermined passing mark as talented people's capacity, it is performed. The information which a system finally processes is set up as information which combined the information which evaluated the class (contents) and amount of capacity of the capacity for talented people to possess. (In the following explanation, this information is called "the assessment information on an amount of capacity".)

[0081] An image will be the information about currently possessed talented people's future hope, interest, the capacity expected from talented people as an organization, the capacity which may be extended in the future in the future, and the information

which shows the class and amount of capacity of capacity which everybody material may hold in the future like assessment information based on the reply result of a talented people and a manager of two or more sorts of questions will be set up.

[0082] After this personnel training plan creation system asks for the operating pattern described above from the acquisition information about present missions and the present vision of an organization based on the principle of said drawing 4 , it applies the future present and operating pattern 3 to said operating pattern are recording database, respectively, and calculates the amount 4 of future present and need talented people. Furthermore, this amount 4 of need talented people is transposed to the need amount of capacity 5. In addition, it is also possible to draw the direct need amount of capacity 5 from the operating pattern 3, and it is also possible to transpose the need amount of capacity 5 to the amount 4 of need talented people, and it to be shown if needed.

[0083] Moreover, about the assessment information 6 on the capacity (it is indicated as the "present capacity" among drawing.) in currently possessed talented people's this time, or the information 7 which shows a future image, the information (specifically the class and its amount of capacity of capacity) which shows the capacity in which everybody material carries out current possession, respectively, and the capacity which everybody material may hold in the future is acquired. Using each currently possessed talented person's assessment information 6, a system totals each currently possessed talented person's amount of capacity for every kind of capacity, and acquires the amount of capacity 8 (this is hereafter called "accumulating-totals amount-of-capacity 8a".) held as an organization now. Moreover, after a system acquires the amount of capacity expected in the future [of each currently possessed talented person] using the acquisition information 7 about each currently possessed talented person's future image, it totals the amount of capacity

expected about each currently possessed talented person for every kind of capacity, and acquires the amount of capacity 8 (this is called below "anticipation accumulating-totals amount-of-capacity 8b".) which may be held as an organization in the future.

[0084] Furthermore, a system compares said accumulating-totals amount-of-capacity 8a and anticipation accumulating-totals amount-of-capacity 8b with the need amounts of capacity 5a and 5b of current and the future, respectively. And based on the comparison result 9, each currently possessed talented person's individual growth direction 10 and plan 11 are drawn up.

[0085] Each currently possessed talented person's individual growth direction is set up based on the excess-and-deficiency condition of capacity when an organization carries out missions and a vision, and each capacity and future image of currently possessed talented people. For example, when there are talented people who can expect elongation with an amount of capacity high about insufficient capacity for an organization, the information which shows the class of the capacity, the target elongation degree of an amount of capacity, etc. is set up as a growth direction. Moreover, a personnel training plan and an individual plan are drawn up by applying the various information used for drawing the individual growth direction and this individual growth direction of everybody material to a predetermined template etc., although a postscript is carried out for details.

[0086] In addition, in above-mentioned drawing 7 and the system of 8, the information about the future vision of an organization and each currently possessed talented person's future image can draw up a personnel training plan only with the information effective when an organization carries out a duty which does not say that it must receive and shows the present condition. However, when processing by using future information, it can depend in consideration of the figure which an organization aims at,

and a good plan can be drawn up.

[0087] ** The temporary staffing system chart 9 shows the conventional example of a temporary staffing system. This temporary staffing system possesses the database section 85 into which the various capacity items for assessing dispatch talented people's capacity, the profile of two or more talented people who become a candidate for dispatch, etc. were registered. Said capacity item takes the same data configuration as what was used for currently possessed talented people's capacity assessment in said personnel training plan creation system. To the external talented people who wish to register, a system presents each capacity item, distinguishes the class of capacity which said talented person holds, and its amount of capacity from a reply of the talented people to each question, and registers this into the database section 85.

[0088] The organization which is a client presents the conditions of the hope about dispatch talented people's capacity, a dispatch period, etc. to an employment agency. A temporary staffing system extracts the talented people according to the demand by the side of this organization from the database section 85, and shows an organization side that registered capacity. Moreover, when the number of the dispatch talented people shown is [two or more], an organization chooses desired talented people out of the shown talented people, and receives dispatch of the talented person.

[0089] in the above-mentioned system, the talented people according to the conditions shown from the organization side to the last are only chosen, and it is not taken into consideration whether the talented person turns into really required talented people for duty achievement of an organization and whether the talented person can contribute to future growth of an organization.

[0090] Drawing 10 shows the outline of service by the temporary staffing system which applied this invention. The employment agency which manages this temporary

staffing system diagnoses currently possessed talented people's capacity and proper ** of the organization which is a client, and dispatches the talented people who compensate the capacity which is insufficient when an organization carries out current missions. Moreover, while setting up each currently possessed talented person's training plan and proposing in an organization so that an organization can grow toward a future vision, the talented people suitable for each currently possessed talented person doing self-reliance along with a training plan are dispatched.

[0091] The proposal of said personnel training plan is performed by showing an organization a personnel training plan, after diagnosing each currently possessed talented person's capacity, fitness, hope, etc. Moreover, an employment agency forms the plan of the talented people dispatched to an organization, and shows an organization the dispatch plan of the talented people who show these contents of a plan with said personnel training plan.

[0092] The talented people dispatched to an organization are positioned for currently possessed talented people to the amount of need talented people as an organization as talented people for compensating the amount of capacity running short, as shown in drawing 11 . While choosing the talented people for compensating with the temporary-staffing plan of said drawing 10 the capacity which is insufficient for the amount of need [of being based on the present missions as dispatch talented people immediately after service initiation] talented people, it chooses based on the amount of need talented people which extracted the dispatch talented people after predetermined period progress from service initiation according to the intermediate objective for progressing to a future vision or its vision, and each dispatch talented person in a time proposes in an organization. In addition, especially the timing that changes dispatch talented people is not specified, but you may make it change the dispatch talented people's contents at two or more steps during the training period of

the currently possessed talented people of an organization. Moreover, when it is thought that the amount of need talented people runs short of in addition also by the capacity of the currently possessed talented people in the time of a training period expiring, the dispatch talented people for compensating the amount of capacity running short are proposed.

[0093] It returns to drawing 10 , and further, when the training period of the talented people who proposed passes, an employment agency sets up the "output" according to the elongation of each currently possessed talented person's capacity, and asks an organization for this. Moreover, to dispatch talented people, the "output" according to the elongation of currently possessed talented people's capacity in a dispatch period besides the charge of a general contract of a predetermined frame is paid. However, this "output" does not necessarily need to be set up.

[0094] Drawing 12 shows the role which service of the employment agency by the above-mentioned system gives to an organization. The growth direction which each currently possessed talented person is shown is created as information containing each currently possessed talented person's current property degree (when performing business of an organization, the degree of the class of a speciality and capacity it is incapable to it being unskillful, or the excess and deficiency of the amount of capacity is said.) based on capacity and current anticipation evaluation degree (the elongation degree of the class of capacity for elongation to be expected in the future, or its amount of capacity is said.).

[0095] An organization sets up each currently possessed talented person's training plan according to the personnel training plan and temporary staffing plan which were proposed from the employment agency, and raises everybody material along with the plan. Moreover, correcting an image in the future according to the growth direction shown separately, each currently possessed talented person performs self-reliance

so that he may develop capacity towards the shown growth direction. By developing capacity in the direction in which everybody material was shown, the amount of capacity of the whole organization approaches the need amount of capacity for managing the operating pattern shown in said vision.

[0096] It is an employment agency at the initiation time of service, and it dispatches the talented people for compensating the deficiency in performance in the initial state of an organization, and also it changes to the dispatch talented people who extracted by the long range perspective of compensating the deficiency in performance in the process in which each currently possessed talented person grows this dispatch talented person suitably. Moreover, when there is capacity which is insufficient when each currently possessed talented person grows according to the growth direction and the vision of still the future is attained, the talented people for compensating the deficiency in performance are dispatched. Therefore, an organization can grow up currently possessed talented people according to the target as the whole organization, receiving dispatch of talented people required for growth of an organization, and can grow in the direction which realizes a future vision as the whole organization.

[0097] In addition, also in this temporary staffing system, it may not say that the information about the future image of the vision of a future organization or currently possessed talented people must be searched for, and you may stop to the processing using the present missions and the assessment information on each currently possessed talented person's present capacity. In this case, a system extracts the capacity which is insufficient when an organization performs the present business from the comparison with the need amount of capacity in the present organization, and the present accumulating-totals amount of capacity acquired by the currently-possessed talented people of an organization, will extract the dispatch talented people for compensating that deficiency in performance, and can convert to

the temporary-staffing service which can respond appropriately to the excess-and-deficiency condition of the capacity of temporary-staffing service to the organization according to a request of an organization like before. Moreover, it is possible for the talented person's capacity and efforts target to which it responded proper to be shown also to currently possessed talented people, when carrying out missions. However, an efforts target does not necessarily need to be shown in this case.

[0098] Drawing 13 shows the relation of the employment agency and organization which use said temporary staffing system. Said temporary staffing system contains a processing means 1 to receive the information from an organization and its currently possessed talented person, and to draw up various plans, and the database section 2. The processing means 1 chooses dispatch talented people while realizing by giving a program to CPU of a computer, and it acquiring the information about current missions and the current vision of an organization, the assessment information over each currently possessed talented person's current capacity, and the information about currently possessed talented people's future image and drawing up said personnel training plan and a temporary staffing plan.

[0099] Said processing means 1 sets up each currently possessed talented person's individual growth direction using the acquired various information by the same approach as the above mentioned personnel training plan creation system. In addition, this growth direction can be adjusted whenever it assesses capacity, in order to check the elongation of each currently possessed talented person's capacity.

[0100] Furthermore, the processing means 1 draws up the personnel training plan and temporary staffing plan for organizations using each currently possessed talented person's individual growth direction. A personnel training plan summarizes the individual growth direction set up about each currently possessed talented person like

the thing in said personnel training plan creation system. A temporary staffing plan proposes dispatch talented people required in order to perform a personnel training plan. When recognized by the organization, it comes into effect, and these plans are saved in a database. Furthermore, the processing means 1 draws up the individual plan which shows each individual growth direction to each currently possessed talented person.

[0101] The capacity item for said registration talented people's besides the recognized plan assessment, the registration information of the dispatch talented people of a predetermined number, the information about the plan which the organization was permitted, etc. are stored in the database section 2.

[0102] Drawing 14 shows the outline of the processing which said temporary staffing system performs. This system also acquires the operating pattern 3 showing current missions and the future current vision of an organization, and calculates the amount 4 of need talented people of current and the future, and the need amount of capacity 5 from that acquisition information. [as well as said personnel training plan creation system] Moreover, about the currently possessed talented people of each in-house, after acquiring the assessment information 6 on each capacity, and the information 7 about a future image, it asks for accumulating-totals amount-of-capacity 8a and anticipation accumulating-totals amount-of-capacity 8b, and these accumulating-totals amounts of capacity 8a and 8b and need amounts of capacity 5a and 5b of an organization are measured.

[0103] Furthermore, a system draws up the plan 11 proposed in an organization while setting up each currently possessed talented person's individual growth direction using the aforementioned comparison result 9. Moreover, a system searches said database section 2 based on a comparison result 9, and extracts the talented people for compensating the capacity which will be insufficient in an organization current or in

the future. In addition, although not illustrated here, the temporary staffing plan based on dispatch talented people's extract result 80 is also contained in said plan 11, and when an organization recognizes this plan, the talented people P based on said dispatch talented person's extract result will be dispatched to an organization as supplement talented people.

[0104] Drawing 15 shows the outline of processing of asking for the output charged to an organization, in the above-mentioned temporary staffing system. In said drawing 14 , information, such as the need amount of capacity 5 acquired at the time of initiation of service, accumulating-totals amount-of-capacity 8a, and anticipation accumulating-totals amount-of-capacity 8b, is stored in the database section 2. When a personnel training period passes, a system acquires the new assessment information 12 on currently possessed talented people's capacity again, and totals these for every class of capacity. And as compared with the accumulating-totals amount of capacity 14 before storing this new accumulating-totals amount of capacity 13 in the database section 2, an output 16 is determined according to that comparison result 15. In addition, the comparison result 15 of the newly acquired accumulating-totals amount of capacity 13 and an old and new accumulating-totals amount of capacity, the determined output 16 are saved in the database section 2.

[0105] As shown in drawing 16 , the output according to the degree to which the various plans and dispatch talented people who proposed by said system besides according to the degree to which dispatch talented people attained the business in their duty an output contributed to the tendency to heighten the added value of an organization is contained in the output set up by the above-mentioned processing. In addition, the tendency to heighten the added value of an organization points out that the capacity in the whole organization improved mainly by improvement in currently possessed talented people's capacity.

[0106] In addition, the above-mentioned temporary staffing structure of a system is applicable also to the operating offer service as a subcontract. In this case, it will replace with dispatch talented people, the business according to the capacity which is insufficient in an organization will be extracted, and it will propose in an organization.

[0107] ** The talented-people introduction system chart 17 shows the example of the conventional talented-people introduction system. The talented-people introduction system of the example of illustration asks for the talented people who have the capacity according to said conditions out of the talented people of a different in-house from the organization, and introduces them as supplement talented people to said organization while it acquires the conditions about talented people which the organization needs from the organization of arbitration. Like illustration, the case where affiliation talented people are replaced between two organizations depending on the case is also generated. Moreover, when the talented people according to the conditions of choice of an organization are not found, external new talented people are employed. In addition, new talented people are talented people set as the supplementary object, when it belongs to neither of the organizations and supplement talented people are not securable among organizations. As this new talented person, the registration talented people and part-timer of said employment agency, a new employee, etc. can be raised, for example.

[0108] The above-mentioned talented-people introduction system as well as the temporary staffing system of the conventional type shown in said drawing 9 chooses supplement talented people according to the demand by the side of an organization. Moreover, since change of the maintenance capacity about the near organization which offered supplement talented people is not taken into consideration in many cases, big trouble may arise in management of the organization after talented people fall out.

[0109] Drawing 18 shows the example of the talented-people introduction system which applied this invention. In this system, the excess-and-deficiency condition of the capacity of two or more organizations is distinguished, and when there is capacity which is insufficient when performing missions and the vision of an organization in a certain organization, the talented people for supplementing the former organization are extracted from the organization which does not need that capacity, or the organization which is superfluous as for that capacity.

[0110] Drawing 19 shows the relation of said talented-people introduction system and organization. The processing means 1 as said temporary staffing system by which this system is also the same, and the database section 2 are provided, and a profile including that capacity or the information about a future image is registered into the database section 2 about the currently possessed talented people of each organization, respectively. The processing means 1 draws up the same personnel training plan and same individual plan as two systems described above using the information about current missions and the current vision of an organization, and the information about the capacity and the future image of everybody material, and shows an organization and everybody material these. Moreover, the processing means 1 distinguishes the excess-and-deficiency condition of the capacity in each organization from the acquisition information about each organization, and extracts supplement talented people from the organization which is superfluous as for the insufficient capacity to the organization for which capacity is insufficient. And the proposal (henceforth a "talented-people supplement plan") about said supplement talented person is drawn up and shown to the organization of the both sides of supplement place and supplement origin.

[0111] Drawing 20 shows the outline of the processing in said talented-people introduction system. This system also acquires the operating pattern 3 which

expresses present missions and the future present vision of that organization for every organization, and calculates the amount 4 of future present and need talented people, and the need amount of capacity 5 from that acquisition information. [as well as said personnel training plan creation system or temporary staffing system] Moreover, about the currently possessed talented people of each in-house, after acquiring the assessment information 6 on each capacity, and the information 7 about a future image, it asks for accumulating-totals amount-of-capacity 8a and anticipation accumulating-totals amount-of-capacity 8b, and these accumulating-totals amounts of capacity 8a and 8b and need amounts of capacity 5a and 5b of an organization are measured.

[0112] Furthermore, a system extracts the introduction talented people to an organization from the database section 2, after distinguishing the organization which needs a supplement using the aforementioned comparison result 9. And the plan 17 of a talented-people supplement of addressing to talented people of the object of each organization or a supplement is drawn up using said comparison result 9 and introduction talented people's extract result 81. Acknowledgement of this plan assigns the organization of an introduction place the introduction talented people P1 based on said extract result 81 as supplement talented people to an organization.

[0113] According to the above-mentioned talented-people introduction system, an efficient talented-people supplement can be performed by complementing the excess-and-deficiency condition of each capacity among organizations. Moreover, the business according to the organization, capacity, and interest suitable for its own capacity and future image can be offered also to everybody material. In addition, it can process, without using the information about the future image of a future vision or talented people also about this system. In this case, adjustment of affiliation talented people comes to be performed according to the excess-and-deficiency condition of

the present capacity in each organization, and the distribution condition of capacity of maintaining balance when carrying out the present duty in each organization can be set up.

[0114] The Personnel Department gate of not only a talented-people introduction firm but a firm can also use the further above-mentioned talented-people introduction system for the purpose, such as staff reassignment. In this case, it becomes possible to draw up said plan 17 as a notice of an unofficial announcement of the change to talented people.

[0115] ** The operating track record assessment system chart 21 shows the conventional example of an operating track record assessment system. This operating track record assessment system assesses the operating track record of the currently possessed talented people of an in-house based on a predetermined criterion, and shows an organization and the talented people itself the evaluation value which shows that assessment result. In addition, assessment of an operating track record is performed by collating with a criterion a reply of the talented people itself and superior official to the question of the predetermined number set up about the business of for example, everybody material in its duty.

[0116] This kind of system is used by the management of a high order besides the manager of an organization, or the Personnel Department gate. Moreover, it can also be used by the special support firm which makes subcontract business assessment of the operating track record of everybody material. However, in the system of above-mentioned drawing 21 , the achievement degree of the business in its duty about each talented people is thought as important, and the relation of the excess-and-deficiency degree of capacity and the capacity of everybody material in an organization is not taken into consideration. Therefore, assessment which changes a criterion by the case where it is taking charge of the business which can be

carried out easily for an organization, and the case where it is taking charge of business very difficult for an organization is not performed.

[0117] Drawing 22 shows the outline of the operating track record assessment system which applied this invention. This operating track record assessment system asks for the excess-and-deficiency degree of the capacity of an organization when carrying out said missions from the missions of an organization, and the assessment information on each currently possessed talented person's capacity while assessing the operating track record of the currently possessed talented people of an in-house based on a predetermined criterion. And it is made to perform operating assessment reflecting the speciality as an organization, and a non-speciality by seasoning the assessment result of said operating track record with this excess-and-deficiency degree.

[0118] Drawing 23 shows the outline of processing of an operating track record assessment system. In this system, like each above mentioned system, the current operating pattern 3 of an organization is acquired and the amount 4 of need talented people required for achievement of missions and the need amount of capacity 5 are calculated from that acquisition information about current missions. Moreover, also about currently possessed talented people's capacity, after acquiring the assessment information 6 on the capacity which everybody material has like said each example, the amount of capacity of everybody material is totaled for every kind, the accumulating-totals amount of capacity 8 is acquired, and it compares with said need amount of capacity 5.

[0119] Moreover, a system is acquired as a result as which he, a superior official, or both estimated the information about each currently possessed talented person's operating track record to the track record of the business of for example, everybody material in their duty. An operating track record assessment system specifies what

seasoned the acquisition information on an operating track record with the comparison result 9 of said need amount of capacity 5 and accumulating-totals amount of capacity 8 as final assessment information 18, and shows an organization this. That is, the evaluation value of the operating track record is adjusted with whether the organization fully has capacity required for the business about each business, or the capacity is insufficient, as for the system. For example, while a criterion sweeter than the usual valuation basis estimates the business using the capacity which is insufficient as an organization, the capacity as an organization comes out enough and a criterion severer than the usual convention estimates the business by a certain capacity. Operating assessment in which the contribution which everybody material achieved when attaining especially difficult business in an organization was made to reflect can be performed, experience of a manager and a personnel person in charge and intuition can be made reliance, and such an assessment approach can estimate the operating track record of everybody material that there is nothing to fitness.

[0120] In addition, although the excess-and-deficiency degree of the capacity of an organization is distinguished in the above-mentioned operating track record assessment system using the information which shows current missions When assessing not only this but the operating track record especially over a predetermined period The information about the business completed within the period is also used, the excess-and-deficiency degree of the capacity as an organization to all the business carried out within the period is distinguished, and you may make it make the distinction result reflect in the operating track record of everybody material. Moreover, when the user of a system is the manager and the Personnel Department gate of an organization, assessment information can be separately shown to not only an organization but everybody material.

[0121]

[Example] Hereafter, order is explained for the above-mentioned procedure of the concrete configuration about four kinds of systems, or processing later on.

[0122] ** Example 1 : the personnel training plan creation system chart 24 shows the relation between an organization when the administration like the Personnel Department gate uses a personnel training plan creation system, and the administration. In said administration, while setting up the individual growth direction of everybody material using a personnel training plan creation system from the information about capacity and future image of the information about the current missions and the current vision of an organization, and each currently possessed talented person, the personnel training plan to the whole organization is drawn [of each currently possessed talented person] up from individual growth. An organization is shown the drawn-up personnel training plan and an organization determines each currently possessed talented person's training plan based on this plan. Moreover, each currently possessed talented person is shown from the administration the individual plan which shows the talented person's individual growth direction, respectively.

[0123] Drawing 25 shows the hard configuration of the computer for realizing said personnel training plan creation system. This computer 20 makes a subject the arithmetic unit (CPU) 21 and memory 22 which serve as a subject of control. In memory 22, the memory 23 for program storing for giving the function as the processing section of said system to the arithmetic unit 21 besides the above mentioned database section 2 and the memory 24 for program executions as a working area when performing said program are contained.

[0124] The means 26 (only henceforth "the input means 26") for inputting said missions, a vision, and the individual humanity news (capacity and future image)

about each currently possessed talented person through an interface 25 is connected to said arithmetic unit 21. Moreover, the means 28 (it is only called "the presentation means 28" below.) for showing an organization and everybody material said personnel training plan and individual plan through the driver section 27 for an information output It connects. A keyboard and a printer can be raised as a typical thing of the input means 26 and the presentation means 28, respectively. However, it is also possible for a mouse, an optical reader, etc. to constitute the input means 26, and to constitute the presentation means 28 with facsimile apparatus etc.

[0125] Moreover, as shown in drawing 26 , when the exchange of the information between an organization and a system is performed using record media, such as FD, CD-R, and DVD, the input means 26 and the presentation means 28 can be unified as drive equipment for record media to be used. When an organization and the administration are furthermore connected by the network circuit, the input means 26 and the presentation means 28 are one, and it will be constituted by the transceiver circuit of said network circuit and an I/O signal. In addition, this hard configuration is adapted not only for a personnel training plan creation system but each system of the temporary staffing system which carries out a postscript, a talented-people introduction system, and an operating track record assessment system.

[0126] Drawing 27 shows the concrete configuration of said personnel training plan creation system. The storing fields 37-45, such as the data about missions and the vision of an organization, the amount data of need talented people, need amount-of-capacity data, each currently possessed talented person's capacity data, accumulating-totals amount-of-capacity data of an organization, excess-and-deficiency degree data of the capacity in an organization, the speciality and the unskillful data of the everybody material to an organization, and the individual growth direction data, are set to said database section 2 as information generated in

process of input and processing. In addition, the missions vision judging table 46, the operating pattern translation table 47, the template 48 for a report, the data table 49 for assessment, the amount-of-capacity judging table 50, etc. are stored in the database section 2 for transform processing of input, or plan creation etc.

[0127] Among drawing, said arithmetic unit 21 which performs the program in said memory 23 for program storing realizes, and the processing means 1 includes means, such as the information acquisition means 29, the transform-processing means 30, the capacity acquisition means 31, the future image acquisition means 32, the capacity accumulating-totals means 33, the comparison means 34, the personnel training plan creation means 35, and the individual plan creation means 36.

[0128] Said information acquisition means 29 receives the input of the information about the missions and the vision of an organization, and is for acquiring the work breakdown and operating target of current and the future in an organization. The capacity acquisition means 31 receives the input of the information which shows each currently possessed talented person's capacity, and calculates the class of capacity in which everybody material carries out current possession, and its amount of capacity. The image acquisition means 32 receives the input of the information about each currently possessed talented person's future image, and will calculate the class of capacity which everybody material may hold in the future, and its amount of capacity in the future. In addition, in the following explanation, the data of current and the future are collectively called "amount-of-capacity data" about the class and amount of capacity of capacity of each currently possessed talented person.

[0129] Said transform-processing means 30 calculates the need amount of capacity of current and the future in an organization from the acquisition information about missions and a vision. The capacity accumulating-totals means 33 computes the accumulating-totals amount of capacity and anticipation accumulating-totals amount

of capacity which were described above from currently possessed talented people's amount-of-capacity data. The comparison means 34 extracts the excess-and-deficiency degree of the capacity in an organization by measuring these accumulating-totals amount of capacity and an anticipation accumulating-totals amount of capacity for every kind of a future present and need amount of capacity and capacity, respectively.

[0130] The individual plan creation means 36 creates the data in which an individual's speciality to the capacity which an organization needs about each currently possessed talented person based on the talented person's amount-of-capacity data, respectively, and a non-speciality are shown (this is called "a speciality and unskillful data" below.). Furthermore, the individual plan creation means 36 sets up the individual growth direction of everybody material using said speciality and unskillful data, and the excess-and-deficiency degree of the capacity in the organization extracted by said comparison means 34, and draws up each currently possessed talented person's individual plan based on the setting data.

[0131] The personnel training plan creation means 35 draws up the personnel training plan as an organization using the individual growth direction of the processing result by the information acquisition means 29 or the transform-processing means 30, and each currently possessed talented person set up by said individual plan creation means 36. In addition, in the storing field 48 of the template for a report of said database section 2, the program for leading the data inserted in the blank part of this fixed form document about a personnel training plan and an individual plan from data, such as said individual growth direction besides the electronic data in which a fixed form document is shown, etc. is saved.

[0132] Hereafter, order is explained later on about the data configuration in the detail of processing by each means within the processing means 1, and the database

section 2 related to each means.

[0133] The information acquisition means 29 of this example is the information based on the result of having held the questionnaire and an interview to the organization as information about missions or a vision, and inputs the information on the format of the reply result by the side of the organization to the question item of a predetermined number. About these data inputs, although the information beforehand acquired more from the questionnaire and hearing by the paper medium may be inputted by the administration side, when said input means 26 is constituted by a record medium and the network circuit, it is possible to carry out a direct input to an organization side.

[0134] The missions vision judging table 46 in the database section 2 is for distinguishing the contents and the operating purpose of business from the reply pattern contained in the input about said missions and vision. For distinction of a work breakdown, the operating table which matched two or more sorts of business with code information is set up. Moreover, for distinction of an operating target, the translation table for drawing the amount of business for every predetermined period is set up from the reply pattern to the question of the predetermined number about an operating target for every kind of business.

[0135] Said information acquisition means 29 distinguishes the work breakdown of current and the future in an organization, and an operating target from the input about said missions and a vision using said missions vision judging table 46. In addition, the combination of the distinguished work breakdown and an operating target, i.e., an operating pattern, is saved to the missions of the database section 2, and each data storage fields 37 and 38 of a vision. In addition, since missions are drawn from a long-term plan in the middle in many cases, the information about a vision may be included in the information inputted as information in connection with missions.

[0136] Based on the concept shown in said drawing 4 , various operating patterns are

made equivalent to said operating pattern translation table 47, and the amount of need talented people for realizing the operating pattern is set to it. The transform-processing means 30 applies said missions and the operating pattern obtained about the vision to the operating pattern translation table 47, and acquires the amount of need talented people in the organization of current and the future.

[0137] Drawing 28 shows the procedure of said transform-processing means 30. In addition, although explained below supposing the case where the present amount of need talented people is acquired using the operating pattern of "missions", it is acquirable by performing same processing also with the future amount of need talented people using the operating pattern of a "vision."

[0138] As described above, the missions of an organization are usually materialized by performing two or more business. The transform-processing means 30 is first ST1, and reads the operating pattern concerning each business from the storing field 38 of the "missions" data of said database section 2. The sequential acquisition of the amount of need [of corresponding to each operating pattern from said operating pattern translation table 47 in the loop formation of STs 2 and 3 after that] talented people is carried out. And after creating the data which finally matched the information which expresses the class of the business for every business, and the amount of need talented people in ST4, these data aggregates are stored in the database section 2 as an amount of need talented people as an organization. In addition, after the above-mentioned processing, the transform-processing means 33 transposes said amount of need talented people to a need amount of capacity, and stores it in the database section 2 further.

[0139] Below, acquisition of currently possessed talented people's capacity data is explained. In this example, the information which shows the result which the talented people itself or a superior official answered to the question of two or more items for

measuring the amount of capacity of various capacity is inputted (below, it explains as what the talented people itself answered.). The contents of the various questions for measuring the capacity which the item expresses for two or more capacity items of every are set to said data table 49 for assessment, and the criterion for specifying an amount of capacity from the reply pattern to each question etc. is set to the amount-of-capacity judging table 50. The capacity acquisition means 31 applies the inputted reply pattern for every currently possessed talented person to said criterion, respectively, and calculates the class of capacity which each currently possessed talented person holds, and its amount of capacity.

[0140] Drawing 29 shows the procedure with which said capacity acquisition means 31 acquires the information about each currently possessed talented person's capacity. In addition, although premise on the example of illustration being constitute by the network circuit by which said input means 26 be connected to the computer by the side of an organization, showing currently possessed talented people a direct question, and carrying out the direct input of the reply about each question, a paper medium etc. show this question and you may make it input that reply by the administration side. Moreover, the record medium with which the reply was recorded is fed into a system, and you may make it read recording information.

[0141] In the procedure of drawing 29 , first, the part of the "header" of each capacity item is read from said data table 49 for assessment, and it shows everybody material by the approach of displaying the contents on the monitor display of an organization side computer (ST5). It is the text as which the above "a header" expresses the class of capacity (for example, the plan force, information analysis force, negotiation capacity, etc.), and the information which explains the contents of capacity if needed is added. He is trying to make the capacity it to be thought by talented people for that they suit themselves choose by showing each capacity item here.

[0142] If the capacity item of a predetermined number is chosen, it will progress to ST7 from ST6, and the question about each capacity item and criterion which were chosen, respectively will be read from the data table 49 for assessment and the amount-of-capacity judging table 50 of the database section 2. Furthermore, by following ST8, said monitor display is shown each read question, and it stands by to the reply input by the side of talented people. And whenever the reply to a question is inputted, the contents of the reply inputted by progressing to ST10 from ST9 are saved in said program execution memory 24 etc. temporarily.

[0143] After the reply input to all the shown questions is completed, it shifts to ST12 from ST11, the reply pattern for every selected capacity item is applied to said criterion, and a predetermined evaluation value is drawn. In this way, the acquired evaluation value is saved in the program execution memory 24 etc. as an amount of capacity in each capacity item temporarily. In following ST13, the evaluation value for every capacity item is checked. And if there is [whether capacity similar to the capacity which the capacity item shows by ST14 is also chosen, and] an item which is not checked and chosen when there is an item which acquired the evaluation value beyond a predetermined level value, the item will be chosen by ST16. And about the selected capacity item, the evaluation value which shows the amount of capacity about these capacity item is acquired by performing processing of said STs 7-12 similarly.

[0144] Thus, even the amount of capacity of a capacity item similar to the item is checked about the capacity item high capacity was indicated to be after checking the amount of capacity about the capacity item which talented people chose first. The judgment of ST13 specifies [the judgment of "NO" or ST14] the capacity which will progress to ST15 if set to "YES", and requires an evaluating point for the item which has reached the passing mark among each capacity item as said talented person's

capacity. And about each capacity item which reached the passing mark, the data which combined the amount of capacity acquired as the class and the evaluating point of the capacity to have been used for the "header" of the item, respectively are created, and this is saved to the field 41 of the database section 2 as talented people's capacity data.

[0145] In addition, not only current capacity but the criterion for specifying the question and amount of capacity for measuring future capacity is included in said data table 49 for assessment, and the amount-of-capacity judging table 50. Currently possessed talented people's future image is inputted as a reply result of currently possessed talented people or a superior official of these questions, extracts the class of high capacity of possibility that the talented person will hold from the reply pattern of everybody material in the future, and its amount of capacity, with the procedure as said drawing 29 in which the image acquisition means 32 is the same, and will save the extract result in the database section 2 as talented people's future capacity data in the future.

[0146] Drawing 30 shows the procedure of processing by the capacity accumulating-totals means 33. In addition, although it assumes that a current amount of capacity is totaled and here explains, the same procedure is performed also when totaling a future amount of capacity. First, the capacity accumulating-totals means 33 is ST17 of drawing 30, and reads the capacity data obtained by the procedure of said drawing 29 about everybody material. And by following ST18, after totaling each amount of capacity for every class of capacity, the data which matched the cumulative value of an amount of capacity for every class of capacity are created by continuing ST19. These data are saved in the field 42 of the database section 22 as accumulating-totals amount-of-capacity data in current. In addition, although not illustrated here, the capacity made into the object of accumulating-totals processing

may be limited to the capacity registered as need capacity for said missions and vision.

[0147] Drawing 31 shows the procedure of said comparison means 34. In addition, although this drawing also explains supposing the case where a current accumulating-totals amount of capacity is measured with the amount of need talented people, the comparison with a future anticipation accumulating-totals amount of capacity and the amount of need talented people is performed similarly. In STs 20 and 21 of drawing 31, the comparison means 34 reads need amount-of-capacity data and accumulating-totals amount-of-capacity data from the database section 2, respectively. And an accumulating-totals amount of capacity and a need amount of capacity are measured for every class of each capacity which need amount-of-capacity data show (ST22). In following ST23, based on said comparison result, the information which combined the numeric data in which the excess-and-deficiency degree of the class of need capacity and an amount of capacity is shown is created, and these data are saved to the field 43 of the database section 2 as excess-and-deficiency degree data of the capacity in an organization.

[0148] Drawing 32 shows procedure in case said individual plan creation means 36 generates each currently possessed talented person's speciality and unskillful data. In addition, the data generation method for one person's talented people is shown, and it is necessary to repeat the procedure of drawing 32 for every everybody material of an organization here. At ST24 which is the step of the beginning of this processing, the class of capacity in talented people's capacity data, i.e., current, and the future and its amount of capacity are read, and the class of need capacity in an organization is further acquired from said need amount-of-capacity data etc. by following ST25. And the following processings are performed for every class of each need capacity.

[0149] By ST26, currently possessed talented people's current amount of capacity is measured with a predetermined reference value about predetermined need capacity. When currently possessed talented people's amount of capacity exceeds said reference value, this talented person judges with having capacity high about said need capacity, and progresses to ST28. In ST28, the data in which an amount of capacity, an elongation degree of future capacity, etc. which talented people hold about the class of need capacity under view and its need capacity are shown are set up as talented people's "speciality data", and this is saved to the field 44 of the database section 2.

[0150] On the other hand, when ST26 is "NO", it progresses to ST27, and the elongation degree of the capacity which measures the present amount of capacity of the talented people about said need capacity and a future amount of capacity, and is acquired is compared with a predetermined reference value. With [each of these elongation degrees] reference values [beyond], it judges that he is the talented person who may develop said need capacity, and progresses to ST29, the data in which the amount of capacity which talented people hold about the class of need capacity under view and its need capacity, the elongation degree of said capacity, etc. are shown are set up as talented people's "semi- speciality data", and this is saved to the field 44 of the database section 2.

[0151] In addition, when the capacity data corresponding to the need [of paying one's attention] capacity do not exist, all serve as "NO" and the judgment of STs 26 and 27 shifts to ST30. In ST30, the data which matched the null code etc. with the class of need capacity under this view are created, and this is saved to the field 44 of the database section 2 as talented people's "unskillful data."

[0152] Thus, it confirms to a speciality, a semi- speciality, and unskillful any the need capacity corresponds for talented people for every class of need capacity of an

organization, a speciality, a semi- speciality, and one of unskillful data is created, and it saves in the database section 2. After creation of the data about all need capacity and preservation are completed, ST31 serves as "YES" and generation processing of the speciality and unskillful data about said currently possessed talented person is completed.

[0153] Drawing 33 shows a setup of the individual growth direction data based on said individual plan creation means 36, and the procedure concerning creation of the individual plan using the data. In addition, this drawing will also repeat the procedure of illustration for every talented person, in order to show the procedure about one person's currently possessed talented people and to draw up the individual plan of all the talented people of an organization like said drawing 32 .

[0154] In the example of illustration, three kinds of data of important capacity data, leading data, and important point efforts data are set up as individual growth direction data. These data are obtained by collating the speciality and unskillful data for currently possessed talented people with the excess-and-deficiency degree of the capacity for an organization, and important capacity data show that currently possessed talented people hold the capacity which is insufficient for an organization, or that it may hold in the future. On the other hand, it is shown that important point efforts data make unskillful [currently possessed talented people] capacity which is insufficient for an organization. Moreover, leading data show that the capacity for currently possessed talented people to be able to become the capacity or the speciality made into a speciality is fully secured also for an organization.

[0155] In ST32 which serves as the first procedure in drawing 33 , the speciality and unskillful data about the currently possessed talented people under view are read. When speciality data or semi- speciality data is contained in the read data, ST33 serves as "YES" and creates said important capacity data and leading data by

processing of STs 34-37. Moreover, when unskillful data are contained in the read data, ST38 serves as "YES" and important point efforts data are created by processing of STs 39-42.

[0156] About speciality data and semi- speciality data, the following processings are performed in order. By ST34, it first distinguishes whether it is the capacity for which the need [of corresponding to the data to which its attention is paid] capacity is insufficient for an organization. This distinction is performed based on the excess-and-deficiency degree data of the capacity acquired by the comparison with said need amount of capacity and accumulating-totals amount of capacity, when the capacity to which its attention is paid is insufficient for an organization, progresses to ST35 and creates important capacity data. Moreover, the capacity to which its attention is paid comes out enough in an organization, in a certain case, it progresses to ST36, and it creates leading data. In addition, each of important capacity data and leading data takes the configuration which matched with the class of capacity the current amount of capacity of the talented people who got from the speciality data or semi- speciality data under view, the elongation degree of future capacity, etc., and is saved to the field 45 of the database section 2.

[0157] Next, it confirms similarly whether be the capacity for which the capacity corresponding to the data under view is insufficient in ST39 for an organization about unskillful data. If it is distinguished that it is the capacity which is insufficient here, it will progress to ST40 from ST39, and the desired value of the elongation degree of the currently possessed talented people about the capacity will be set up based on the excess-and-deficiency degree of the capacity as an organization, the number of currently possessed talented people, etc. In addition, at the time of acquisition of the capacity data shown in said drawing 29 , if an amount of capacity is acquired also about unskillful capacity, the desired value according to this amount of capacity can

be set up.

[0158] If the desired value of the elongation degree of capacity is set up, by following ST41, the data which matched said desired value with the class of capacity are created as important point efforts data, and this is saved to the field 45 of the database section 2.

[0159] Thus, creation of currently possessed talented people's growth direction data draws up the individual plan to said currently possessed talented person in last ST43 by reading the template for individual plans from the storing field 48 of the template for a report of said database section 2, and applying said growth direction data to this template. The drawn-up plan is outputted to the presentation means 28 in electronic data format, and currently possessed talented people are shown it in the format according to the configuration of the presentation means 28.

[0160] Drawing 34 shows an example of the individual plan outputted to the paper medium. In this example of illustration, said important capacity data are extracted and the graph which matched the class of capacity which these data show, and whenever [that expected], and the document data in which it is shown with what kind of business each capacity is concerned are shown. In addition, the dotted-line part in document data is a blank in a fixed form document, and the elongation degree of the class of capacity or capacity drawn from important capacity data is inserted in.

[0161] Drawing 35 shows the procedure by the personnel training plan creation means 35. By this processing, first, by first ST44, after reading the excess-and-deficiency degree of capacity for every class of need capacity in an organization, the following processings are performed for every class of need capacity from said database section 2.

[0162] In ST45, it confirms whether be the capacity for which the capacity to which its attention is paid is insufficient for an organization. And when it distinguishes that it is

insufficient capacity, the talented people by whom important capacity data and important point efforts data were set up about said capacity are extracted with said data by progressing to ST46 from ST45, and searching each of said currently possessed talented person's growth direction data. Moreover, when said capacity was insufficient and it distinguishes, it progresses to ST47, a database is searched similarly, and the talented people by whom the leading data about the capacity were set up are extracted with said data.

[0163] After the data extraction processing about all need capacity is completed, it progresses to ST49 from ST48, and the output form of a personnel training plan is chosen. In addition, receive selection from the outside in this time, and this selection performs it, and also can be carried out based on the select data set up beforehand. (Also in the following examples, it is the same.) In last ST50, each data extracted by said STs 45-48 is applied to the template corresponding to the selected format, the electronic data of a personnel training plan is created, and this is outputted to said presentation means 28. In addition, said not only extract data but the amount of need talented people, a need amount of capacity, an accumulating-totals amount of capacity, etc. need to use the various data stored in the database section 2 depending on the selected format.

[0164] Drawing 36 shows an example of the personnel training plan outputted to the paper medium. In addition, the dotted-line part in drawing shows the blank part in a fixed form document. In the example of illustration, the beginning of a plan is shown the graph which measured the amount of capacity required for the business, and the present amount of capacity of the whole organization for every business carried out in an organization in the future. The lower part of this graph is shown whenever [identifier / of the information which shows business with insufficient capacity, and its ullage, and the talented people who can expect when heightening said insufficient

capacity /, or expected]. Furthermore, the bottom of it is shown the comment information which shows whether growth of everybody material can attain a future operating target. In addition, said graph is created based on a need amount of capacity and an accumulating-totals amount of capacity. Moreover, whenever [talented-people / in each information / or expected] is extracted by said important capacity data and important point efforts data.

[0165] ** Example 2 : the temporary staffing system chart 37 shows the relation of the employment agency and organization which use a temporary staffing system. This employment agency acquires the information about current missions and a current vision, and the information about an organization's capacity and future image of currently possessed talented people from an organization, and it presents the temporary staffing plan for compensating insufficient capacity with this plan while it presents a personnel training plan for an organization to grow toward a vision. If these plans are recognized by the organization, an employment agency will present the individual growth direction in alignment with said personnel training plan to each currently possessed talented person of an organization while dispatching the talented people in alignment with said plan. In addition, dispatch talented people's selection is performed by extracting the talented people possessing the capacity and the amount of capacity of a class according to said temporary staffing plan out of two or more talented people registered into the database.

[0166] This employment agency is made to ask an organization for a predetermined output by the degree of implementation of the proposed plan furthermore. This output acquires again the accumulating-totals amount of capacity by each currently possessed talented person, when predetermined periods, such as a proposed personnel training period, pass, as shown in drawing 38 , and it is set up by measuring a new accumulating-totals amount of capacity and the accumulating-totals

amount of capacity in a plan presentation time. However, this output does not necessarily need to be set up.

[0167] Drawing 39 shows the concrete configuration of said temporary staffing system. This system as well as the 1st example consists of a processing means 1 to realize by the arithmetic unit 21 and the program, and the database section 2.

[0168] In addition to the same data storage field as the 1st example, the storing fields 51, 52, 53, and 54, such as dispatch talented people's registration data, talented people's new capacity data, new accumulating-totals amount-of-capacity data of an organization, and a piece rate table, are set to the database section 2. Moreover, each means of the plan decision means 59 besides the same configuration as the 1st example, the piece rate setting means 55, the dispatch talented-people capacity acquisition means 57, and the dispatch talented-people registration means 58 is included in the processing means 1. Moreover, it replaces with the personnel training plan creation means 36 of the 1st example, and personnel training and the temporary staffing plan creation means 77 are set up.

[0169] In addition, among drawing 39 , since it functions as said example similarly about the configuration which is common in the 1st example, and its contents of processing, explanation is omitted here. However, he inputs the information which shows currently possessed talented people's capacity again after predetermined period progress from service initiation, and is trying to acquire the accumulating-totals amount of capacity as capacity data and organization of currently possessed talented people after growth in this example with the capacity acquisition means 31 and the capacity accumulating-totals means 33. Such acquisition information is saved to the storing fields 52 and 53 of the new capacity data of the talented people of the database section 2, and the new accumulating-totals amount-of-capacity data of an organization, respectively.

[0170] Said personnel training and temporary staffing plan creation means 77 draw up a personnel training plan like said 1st example, and also draws up the temporary staffing plan for proposing the dispatch talented people extracted along with the personnel training plan, and outputs it to said presentation means 28. In addition, the dispatch talented people of the first stage for compensating with this temporary staffing plan the capacity which is insufficient for a current organization, When talented people's training period expires, the future dispatch talented people for compensating capacity insufficient in addition are proposed, and also The talented people for corresponding insufficient [the capacity in the way point of a training period], the talented people who have the capacity to perform education required in order to grow up currently possessed talented people along with a personnel training plan are proposed if needed.

[0171] The plan decision means 59 carries out definite processing of the plan recognized by the organization, it is for making selection processing of dispatch talented people start, and the function to correct a plan according to the request by the side of an organization also possesses it.

[0172] The dispatch talented-people capacity acquisition means 57 creates the capacity data about the talented people wishing registration by the same processing as said drawing 29 using the data table 49 for assessment and the amount-of-capacity judging table 50 of the database section 2. The dispatch talented-people registration means 58 creates the registration data which matched individual humanity news, such as talented people's name, with this capacity data, and saves this to the field 51 of the database section 2.

[0173] The dispatch talented-people extract means 60 can give the temporary staffing plan decided from said plan decision means 59, searches the field 51 of said database section 2, and extracts the registration talented people who have the

capacity according to said temporary staffing plan.

[0174] The amount-of-capacity acquisition means 61, the 2nd comparison means 62, the piece rate conversion means 63, the piece rate presentation means 64, etc. are included in said piece rate setting means 55. These means operate in the procedure of drawing 41 which carries out a postscript, and set up the output for which an organization is asked.

[0175] Drawing 40 shows the procedure of processing by said dispatch talented-people extract means 60. In ST51 which is the step of the beginning of processing first, it is confirmed whether the excess-and-deficiency degree data of the capacity in an organization are read from the field 43 of the database section 2, and there is any insufficient capacity. When there is insufficient capacity, processing of STs 53-55 is repeatedly performed until ST52 serves as "YES" and distinguishes the dissolution with insufficient capacity by ST56 hereafter.

[0176] By ST53, it is confirmed first whether search the field 51 of said database section 2, and the dispatch talented people who can offer said insufficient capacity are registered. If this judgment is "YES", the registration data of the talented people who progress to ST54 and correspond will be extracted. When ST53 is "NO", after assessing the capacity about non-registered talented people (two or more persons) on the other hand, the talented people according to said insufficient amount of capacity are extracted as dispatch talented people (ST55). In addition, the talented people extracted in STs 54 and 55 do not restrict in one person, but two or more persons' talented people are extracted depending on the amount of capacity running short.

[0177] If dispatch talented people are extracted about all insufficient capacity, ST57 will serve as "YES" and will choose the output form of a temporary staffing plan like creation of said personnel training plan by following ST58. And in continuing ST59, it

applies to the template of a format which had said dispatch talented person's extract result chosen, the electronic data of a temporary staffing plan is created, and this is outputted to the presentation means 28.

[0178] Drawing 41 shows the flow of processing by said piece rate setting means 55. In this drawing, the amount-of-capacity acquisition means 60 reads the old accumulating-totals amount-of-capacity data which are respectively at the initiation time of service and were created from the fields 42 and 53 of the database section 2, and the new accumulating-totals amount-of-capacity data obtained with said capacity accumulating-totals means 33 by ST60 which is the first processing. Next, by ST61, when the 2nd comparison means 62 measures an old and new accumulating-totals amount of capacity for every kind of capacity, the elongation degree of each capacity is extracted. In continuing ST62, the piece rate conversion means 63 changes said elongation degree into the "output" of the specified quantity by applying the elongation degree of this capacity to the piece rate table 54 of the database section 2. Furthermore, by following ST63, the piece rate presentation means 64 creates electronic data for format like the bill addressed to an organization to show said output, and outputs the data to said presentation means 28.

[0179] ** Example 3 : the talented-people introduction system chart 42 shows the relation of the talented-people introduction firm and organization which introduced the talented-people introduction system concerning this invention. The talented-people introduction firm of this example acquires the information about the capacity of the currently possessed talented people of each organization, and when carrying out missions and a vision in each organization, it extracts the excess-and-deficiency degree of required capacity, while it acquires the information about the missions and the vision of an organization from two or more organizations (the example of illustration shows two organizations A and B.), respectively. And it distinguishes

whether it is possible to fill up the capacity which is insufficient in a certain organization from other organizations from the excess-and-deficiency degree of each organization. And when possible, supplement talented people are extracted from the latter organization, and it introduces to the former organization. Moreover, as a dotted line shows among drawing, it may be proposed that talented people are exchanged between two organizations based on the excess-and-deficiency condition of each capacity.

[0180] In addition, the new talented people in drawing 42 are talented people whom the talented-people introduction firm registered as talented people for a supplement, and when the talented people for a supplement to a predetermined organization are not able to be found, a talented-people introduction firm introduces the registration talented people who have the capacity according to the talented people for the supplement.

[0181] Drawing 43 shows the concrete configuration of said talented-people introduction system. In addition, although this system is one example of the talented-people supplement system shown in said drawing 12 , it takes a configuration with the same almost said of the system used when the Personnel Department gate of a firm determines the plan of staff reassignment.

[0182] This system as well as the 1st and 2nd example consists of a processing means 1 to realize by the arithmetic unit 21 and the program, and the database section 2. New talented people's besides a data storage field registration data, the storing fields 65 and 66 of introduction talented people's extract result, etc. which are common in the two examples of precedence are set to the database section 2. About said information acquisition means 29, the capacity acquisition means 31, the future image acquisition means 32, the transform-processing means 30, the capacity accumulating-totals means 33, and the comparison means 34, it is the same as that

of each example of said 1st [the] and 2 among each configuration of the processing means 1. However, each means of this example acquires the missions of that organization, and the operating pattern and currently possessed talented people's capacity data showing a vision according to an individual about two or more organizations, respectively, and these acquisition information and the excess-and-deficiency degree of the capacity in the accumulating-totals amount of capacity and organization which are drawn from that acquisition information are stored for every organization in the database section 2.

[0183] Furthermore, the processing means 1 of this example possesses the excess-and-deficiency capacity extract means 67, the introduction talented-people extract means 68, the talented-people introduction plan creation means 69, the new talented-people capacity acquisition means 70, the new talented-people registration means 71, etc. The new talented-people capacity acquisition means 70 obtains external talented people's capacity data by the same approach as the capacity acquisition means 31 or the dispatch talented-people capacity acquisition means 57 of said 2nd example. The new talented-people registration means 71 creates the registration data which matched this capacity data with talented people's individual humanity news, and saves this to the field 65 of the database section 2.

[0184] The excess-and-deficiency capacity extract means 67 of this example extracts the capacity which is insufficient in each organization, and the capacity it is incapable to it being superfluous using the comparison result of the accumulating-totals amount of capacity and need amount of capacity by the comparison means 34. The introduction talented-people extract means 68 extracts the talented people whom a supplement of talented people introduces as a required organization and supplement talented people to the organization based on the extract result by the excess-and-deficiency capacity extract means 67. In addition, new talented people

may be extracted as this introduction talented person. The talented-people introduction plan creation means 69 draws up the talented-people introduction plan to an organization to be supplied by said talented person using said introduction talented person's extract result. The plan which this plan is drawn up by applying the data extracted by the template like said personnel training plan and temporary staffing plan, and was drawn up is outputted to said presentation means 28 in electronic data format.

[0185] Drawing 44 shows the procedure of the detailed processing in said introduction talented-people extract means 68. In ST64 which is the step of the beginning of processing first, from the database section 2, the excess-and-deficiency degree data of the capacity in the organization of arbitration are read, and the excess-and-deficiency degree for every class of capacity is extracted. And in following ST65, it is confirmed whether there is any capacity which is insufficient for an organization in each capacity.

[0186] When there is insufficient capacity, ST65 serves as "YES", and in the loop formation of STs 66-69, processing which extracts the talented people for a supplement is hereafter performed until this deficiency in performance is solved. By ST66, it is first confirmed whether there is any organization which can offer said insufficient capacity based on the data of the excess-and-deficiency degree of other organizations. This capacity is superfluous, and when it is that by which that superfluous amount of capacity is moreover equivalent to the amount of capacity of one person or the talented people of a predetermined number, ST66 serves as "YES", progresses to ST67, and extracts the talented people equivalent to said superfluous amount of capacity as supplement talented people.

[0187] On the other hand, when the talented people who compensate an insufficient amount of capacity are in neither of the organizations, it progresses to ST68 and the

talented people according to said insufficient capacity are extracted from new talented people's registration data. In addition, when the talented people in this case have the large ullage of not only one person but capacity, two or more persons' new talented people are extracted.

[0188] About all insufficient capacity, if introduction talented people or new talented people are extracted, ST69 serves as "YES", progresses to ST70, and saves said extract result to the field 66 of the database section 2. The data saved here are data which identify the affiliation organization of the class of the data which identify the organization under said view, and insufficient capacity and ullage, and introduction talented people, and its talented person, and when new talented people are extracted, new talented people's discernment data which were extracted in addition to these data are saved.

[0189] Hereafter, by performing processing same in order about all organizations, the talented people who compensate the capacity which is insufficient for each organization are extracted, and when ST71 serves as "YES", processing is completed.

[0190] Furthermore, when the extracted supplement talented people are assigned to the organization which becomes that candidate for a supplement with the talented-people introduction plan creation means 69, this example The organization to which the talented person belonged before, and the organization attached newly (it is hereafter called a "supplying agency organization" and a "supplement place organization".) The excess-and-deficiency condition of the capacity that it can set verifies how it changes, and he is trying to draw up a talented-people introduction plan also including the verification result.

[0191] Drawing 45 shows the creation procedure of a talented-people introduction plan. In addition, although the procedure shown here assumes the organization of a

processing object to two, the same approach can be used for it also when making talented people transfer among three or more organizations. In this drawing, the excess-and-deficiency degree of the current capacity of the organization is read from the database section 2 about each of a supplying agency organization and a supplement place organization by first STs 72 and 73.

[0192] In following ST74, supplement talented people's speciality and unskillful data extracted by the procedure of said drawing 44 are read. And in continuing ST75, the increase and decrease of a degree of capacity are extracted in each of a said supplement former organization and a supplement place organization by asking for the excess-and-deficiency degree of the capacity after making said supplement talented person transfer, and comparing this with the data read by said STs 72 and 73. Furthermore by ST76, this extract result is saved to the field 66 of the database section 2.

[0193] Processing of the above 74-STs 76 is performed for every everybody material, when two or more persons' supplement talented people are extracted. After the processing about all supplement talented people is completed, it progresses to ST78 from ST77, and increase-and-decrease the data of a degree of the capacity acquired for every talented person are sorted. In addition, when the increase and decrease of a degree of said capacity are obtained for every class of capacity, the grand total value of the increase and decrease of a degree for every various capacity will be sorted as a key, or it will sort according to an individual for every class of capacity, and the sort result as two or more will be obtained. The result of this sorting application is saved in the database section 2 by following ST79.

[0194] In this way, if data required for creation of a talented-people introduction plan are assembled, the format of a talented-people introduction plan will be chosen in following ST80. And by last ST81, by applying to the template of a format which had

said supplement talented person's extract result, and the sort result of the increase-and-decrease the data of a degree of the capacity for every supplement talented person chosen, the electronic data of a talented-people introduction plan is created, and this is outputted to the presentation means 28.

[0195] The talented-people introduction plan drawn up by the above-mentioned processing presents how the excess-and-deficiency condition of the capacity of each organization changes by making the talented person transfer among organizations while introducing the extracted supplement talented people to each of a supplying agency organization and a supplement place organization. Especially when two or more persons' supplement talented people are extracted, the standard which chooses the optimal supplement talented people when each organization performs the present and a future duty can be shown.

[0196] ** Example 4 : the operating track record assessment system chart 46 shows the relation of the administration and the organization which use the operating track record assessment system concerning this invention. The administration acquires the information about an organization's capacity and operating track record of each currently possessed talented person while acquiring the information which shows current missions from an organization. And based on such information, finally each currently possessed talented person's operating track record is evaluated, and it notifies to an organization side.

[0197] Drawing 47 shows the concrete configuration of said operating track record assessment system. This system as well as said each 1-3rd systems possesses an arithmetic unit 21, and the processing means 1 and the database section 2 by the program. In the database section 2, the storing field 72 of talented people's operating track record data, the data table 73 for operating assessment, etc. are saved as data peculiar to this system other than the data storage field which is common in said each

example.

[0198] Each means of the operating track record acquisition means 74 besides the same information acquisition means 29 as each example, the capacity acquisition means 31, the transform-processing means 30, the capacity accumulating-totals means 33, and the comparison means 34, the operating track record assessment means 75, and the assessment result report creation means 76 is included in the processing means 1.

[0199] The criterion for defining an evaluation value from the reply pattern to the question and each question for assessing the operating track record about two or more sorts of business etc. is set to the data table 73 for operating assessment of said database section 2. The operating track record acquisition means 74 calculates a predetermined evaluation value from the track record for every business, respectively by the approach of collating the reply pattern to each question with a criterion, showing each question to the same technique as said capacity acquisition means 31, i.e., each currently possessed talented person, and its superior official based on this table. And the data which matched the item (operating item) which shows the class of business, and the evaluation value are created, and it saves to the field 72 of the database section 2 by making this into operating track record data.

[0200] On the other hand, the need amount of capacity more nearly required than the operating pattern in which the missions of said organization are shown for execution of missions is calculated by the information acquisition means 29 and the transform-processing means 30, and the current accumulating-totals amount of capacity as an organization is calculated by the capacity acquisition means 31 and the capacity accumulating-totals means 33. The comparison means 34 extracts the excess-and-deficiency degree of the current capacity as an organization by measuring a need amount of capacity and an accumulating-totals amount of capacity.

[0201] The operating track record assessment means 75 inputs the operating track record data of each currently possessed talented person who got with said operating track record acquisition means 74, and the excess-and-deficiency degree of the capacity acquired with said comparison means 34, and creates the final operating track record data of everybody material. The assessment result report creation means 76 creates the assessment result report addressed to an organization or each currently possessed talented person using said last operating track record data. In addition, the data which are created using the template for a report of the database section 2, and were created are outputted to said presentation means 28 like [the data for this report] the plan of each above mentioned system.

[0202] Drawing 48 shows the procedure by said operating track record assessment means 75. At ST82 which is the first processing first, the operating track record data of everybody material are read from the field 72 of said database section 2, and the excess-and-deficiency degree data of the capacity in an organization are read from a field 43 by following ST83.

[0203] It shall be the configuration that the evaluation value which shows here the operating track record value which requires said operating track record data for the item for two or more operating items of every was set up. Following STs 84-88 are performed according to an individual for every operating item. In ST84, it confirms whether be the business using the capacity which runs short of the business of the item to which its attention is paid for an organization based on the excess-and-deficiency degree data of said capacity. When it distinguishes that it is the business using the capacity which is insufficient here, the evaluation value of the business which progresses to ST85 from ST84, and corresponds is amended up. When it distinguishes that it is the business by the capacity which is not insufficient for an organization on the contrary, lower part amendment of the evaluation value of the

business which progresses to ST86 from ST84, and corresponds is carried out. In addition, although the evaluation value after amendment is saved to the field 72 of the database section 2 by following ST87, it is desirable to save separately from the evaluation value of the original operating track record in this case.

[0204] Thus, for an organization, to business with difficult activation, an evaluation value higher than the usual criterion will be set up, and an underestimation value will be set up rather than the usual criterion to the business which an organization can perform easily. Termination of the processing about all operating items performs predetermined selection of a format like the output of the plan in each example which progressed to ST89 from ST88, and was described above. And in ST90, it applies to the template of a format which had the amendment result of the operating track record data obtained by said STs 84-87 chosen, the electronic data of the report of operating track record assessment is created, and this is outputted to said presentation means 28.

[0205] ** By preparing much fixed form documents and programs as a template for various plans or a report in the system shown in each above-mentioned example about a plan and a report, it is more intelligible for an organization or currently possessed talented people, and the substantial information can be shown to them.

[0206] Drawing 49 shows each output item in the case of outputting the individual plan in the temporary staffing system of the 2nd example, and drawing 50 shows each output item at the time of summarizing the personnel training plan and temporary staffing plan to an organization to one proposal. Drawing 51 shows the output item in the case of outputting a talented-people introduction plan in the talented-people introduction system of the 3rd example, and drawing 52 shows the output item in the case of outputting the report addressed to everybody material in the operating track record assessment system of the 4th example. In addition, although it

assumes that each example of illustration outputs various information to a paper medium, as it replaces with this and was shown in said drawing 26 , it is also possible to output to electronic recording media, such as FD, CD-R, and DVD. Moreover, when the organization and the system are connected in the network, you may make it transmit the electronic file of each information via a network. It can be determined by the hope by the side of an organization etc. whether which output form is chosen.

[0207]

[Effect of the Invention] Since according to invention of claims 1, 2, 9, and 10 the growth direction of everybody material is determined according to the excess-and-deficiency condition of the capacity as an organization to the capacity which an organization needs, and the capacity which everybody material holds when drawing up the training plan of the talented people of an in-house The personnel training plan effective when the growth direction is set up in the direction which develops insufficient capacity and an organization especially carries out a duty for an organization among the capacity which everybody material has can be drawn up. Especially when the capacity for the duty of a future organization and the future of everybody material to be expected is included in the information used, a personnel-training plan into which everybody material is grown up with growth of an organization can be drawn up by setting up the growth direction which develops the capacity which is insufficient about business required for the future duty of an organization among the capacity which may be extended about everybody material in the future.

[0208] According to invention of claims 3 and 12, offer of the talented people who compensate the capacity which is insufficient when an organization carries out a duty, or operating service is attained. While showing a personnel training plan into which everybody material is grown up with growth of an organization to an organization

furthermore according to invention of claims 4 and 13 The capacity which is insufficient when an organization carries out a current duty as the supplement talented people to an organization, or operating service, The talented people and service with which the capacity which will be insufficient by the time it grows up along the growth direction where the everybody material of an in-house was set up is compensated can be offered, and it can support that an organization grows toward the purpose.

[0209] Since the amount of **** according to the degree of growth of an organization is set up to the training plan shown to the organization according to invention of claims 5 and 14, proper service can be carried out to an organization.

[0210] According to invention of claims 6, 7, 15, and 16, even if it is a talented person unsuitable for the duty of an organization, since it becomes possible to set up the talented person as supplement talented people of other organizations according to capacity, everybody material can be made to be able to belong to the organization according to the capacity and fitness, and a talented-people resource can be utilized. By performing processing using the information about a future duty or talented people's future capacity especially, it becomes possible to support that make the organization suitable for self capacity and future image attach everybody material, and an organization grows in the direction of an ideal.

[0211] According to invention of claims 8 and 18, since the assessment information using the excess-and-deficiency degree of the capacity as each operating track record and organization of talented people is created, it becomes possible to perform assessment reflecting the contribution of the everybody material to growth of an organization, and everybody material can be evaluated justly.

[0212] In invention of claim 11, since the report information the report information addressed to the organization for which a personnel training plan introduces the

supplement talented people from other organizations in invention of claim 17 indicates the assessment information about everybody material to be by invention of claim 19 is outputted, respectively, it becomes possible [showing an organization and everybody material various plans and report matters intelligibly]. In invention of claim 20, it becomes possible to provide an organization and everybody material with the medium for signal transduction which outputted [the personnel training plan] the information for operating track record assessment for the information for introduction of a personnel training plan and supplement talented people by invention of claim 21 in the predetermined format by computer at invention of claim 22, respectively.

DESCRIPTION OF DRAWINGS

[Brief Description of the Drawings]

[Drawing 1] It is drawing explaining conditions required to carry out the concept of missions and missions of an organization.

[Drawing 2] It is drawing explaining the example of the class of capacity.

[Drawing 3] It is drawing explaining the concept of the amount of need talented people.

[Drawing 4] It is drawing explaining the outline of the processing for calculating the amount of need talented people.

[Drawing 5] It is drawing explaining Field of application of this invention.

[Drawing 6] It is drawing explaining the conventional example of a personnel training plan creation system.

[Drawing 7] It is drawing explaining the outline of the personnel training plan creation

system which applied this invention.

[Drawing 8] It is drawing explaining the outline of processing by the personnel training plan creation system.

[Drawing 9] It is drawing explaining the conventional example of a temporary staffing system.

[Drawing 10] It is drawing explaining the temporary staffing system which applied this invention.

[Drawing 11] It is drawing explaining the role which dispatch talented people play to an organization.

[Drawing 12] It is drawing explaining the role of service of the temporary staffing system to an organization.

[Drawing 13] It is drawing explaining the relation between an employment agency and an organization.

[Drawing 14] It is drawing explaining the outline of the processing which a temporary staffing system performs.

[Drawing 15] It is drawing explaining the processing which asks for an output in a temporary staffing system.

[Drawing 16] It is drawing explaining the concept of the output in this invention.

[Drawing 17] It is drawing explaining the conventional example of a talented-people introduction system.

[Drawing 18] It is drawing explaining the talented-people introduction system which applied this invention.

[Drawing 19] It is drawing explaining the outline of a talented-people introduction system.

[Drawing 20] It is drawing explaining the outline of the processing in a talented-people introduction system.

[Drawing 21] It is drawing explaining the conventional example of an operating track record assessment system.

[Drawing 22] It is drawing explaining the operating track record assessment system which applied this invention.

[Drawing 23] It is drawing explaining the outline of the processing in an operating track record assessment system.

[Drawing 24] It is drawing explaining the relation of the administration and the organization which used the personnel training plan creation system.

[Drawing 25] It is the block diagram showing the hard configuration for realizing a personnel training plan creation system.

[Drawing 26] It is drawing explaining the data input / output relation performed between a system and an organization.

[Drawing 27] It is the block diagram showing the data configuration of the function of the processing means of a personnel training plan creation system, and the database section.

[Drawing 28] It is the flow chart which shows the acquisition procedure of the amount of need talented people.

[Drawing 29] It is the flow chart which shows the acquisition procedure of the assessment information on capacity.

[Drawing 30] It is the flow chart which shows the acquisition procedure of an accumulating-totals amount of capacity.

[Drawing 31] It is the flow chart which shows the comparison procedure of an amount of capacity.

[Drawing 32] It is the flow chart which shows the generation procedure of a speciality and unskillful data.

[Drawing 33] It is the flow chart which shows the creation procedure of an individual

plan.

[Drawing 34] It is the explanatory view showing the example of an output of an individual plan.

[Drawing 35] It is the flow chart which shows the creation procedure of a personnel training plan.

[Drawing 36] It is the explanatory view showing the example of an output of a personnel training plan.

[Drawing 37] It is drawing explaining the relation of the employment agency and organization which use temporary staffing service.

[Drawing 38] It is drawing explaining setting processing of the output for which an employment agency asks an organization.

[Drawing 39] It is the block diagram showing the data configuration of the function of the processing means of temporary staffing service, and the database section.

[Drawing 40] It is the flow chart which shows dispatch talented people's extract procedure.

[Drawing 41] It is the flow chart which shows the configuration procedure of an output.

[Drawing 42] It is drawing explaining the relation of the talented-people introduction firm and organization which introduced the talented-people introduction system.

[Drawing 43] It is the block diagram showing the data configuration of the function of the processing means of a talented-people introduction system, and the database section.

[Drawing 44] It is the flow chart which shows introduction talented people's extract procedure.

[Drawing 45] It is the flow chart which shows the creation procedure of a talented-people introduction plan.

[Drawing 46] It is drawing explaining the relation of the administration and the

organization which use an operating track record assessment system.

[Drawing 47] It is the block diagram showing the data configuration of the function of the processing means of an operating track record assessment system, and the database section.

[Drawing 48] It is the flow chart which shows the creation procedure of an operating track record assessment report.

[Drawing 49] It is drawing explaining the output item in the case of outputting an individual plan by the temporary staffing system.

[Drawing 50] It is drawing explaining the output item in the case of outputting the personnel training plan to an organization, and a temporary staffing plan by the temporary staffing system.

[Drawing 51] It is drawing explaining the output item in the case of outputting a talented-people introduction plan by the talented-people introduction system.

[Drawing 52] It is drawing explaining the output item in the case of outputting the report addressed to everybody material by the operating track record assessment system.

[Drawing 53] It is the explanatory view showing the example of the handling business of a subcontract firm.

[Drawing 54] It is the explanatory view in which a support special firm shows the example of the business made applicable to service.

[Drawing 55] It is drawing explaining the gestalt of an employment agency.

[Description of Notations]

1 Processing Means

2 Database Section

20 Computer

21 Arithmetic Unit

26 Input Means

28 Presentation Means

29 Information Acquisition Means

30 Transform-Processing Means

31 Capacity Acquisition Means

32 Future Image Acquisition Means

33 Capacity Accumulating-Totals Means

34 Comparison Means

35 Personnel Training Plan Creation Means

36 Individual Plan Creation Means

60 Dispatch Talented-People Extract Means

77 Personnel Training and Temporary Staffing Plan Creation Means

67 Excess-and-Deficiency Capacity Extract Means

68 Introduction Talented-People Extract Means

69 Talented People's Introduction Plan Creation Means

74 Operating Track Record Acquisition Means

75 Operating Track Record Assessment Means

76 Assessment Result Report Creation Means

(19) 日本国特許庁 (J P)

(12) 公開特許公報 (A)

(11) 特許出願公開番号

特開2002-7646

(P2002-7646A)

(43) 公開日 平成14年1月11日 (2002.1.11)

(51) Int.Cl.⁷

G 0 6 F 17/60

識別記号

1 5 8

F I

G 0 6 F 17/60

テーマコード(参考)

1 5 8 5 B 0 4 9

審査請求 有 請求項の数22 O L (全 63 頁)

(21) 出願番号 特願2000-185287(P2000-185287)

(22) 出願日 平成12年6月20日 (2000.6.20)

(71) 出願人 000002945

オムロン株式会社

京都市下京区塩小路通堀川東入南不動堂町
801番地

(72) 発明者 清水 敦

京都府京都市右京区花園土堂町10番地 オ
ムロン株式会社内

(74) 代理人 100078916

弁理士 鈴木 由充

Fターム(参考) 5B049 BB23 CC03 CC33 DD01 DD02

DD05 FF02 FF03 FF04 FF09

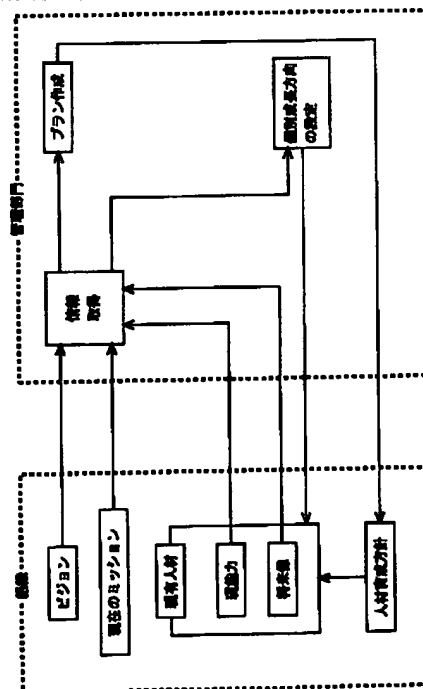
GG04 GG07

(54) 【発明の名称】 人材の成長方向の設定方法、補充能力の選択方法、補充人材の選択方法、人材評価方法、人材育成プラン作成システム、人材補充システム、業務実績査定システム、ならびに情報伝達用媒体

(57) 【要約】

【課題】 組織が将来の構想を実現する方向に成長していくのに適した人材育成方針を作成する。

【解決手段】 組織の現在のミッション、および将来のビジョンに関する情報を入力して、現在および将来の組織が必要とする能力を求めるとともに、組織内の各人材の現在の能力および将来像に関する情報を入力して、各人材毎の能力データを求める。さらに現在および将来の組織が必要とする能力について、各人材毎の能力量を能力の種類毎に累計し、組織としての能力量を求めた後、この組織としての能力量を組織が必要とする能力量と比較して、組織における能力の過不足状態を抽出する。さらに各人材の個別成長方向を、能力データから得た得手・不得手データと組織における能力の過不足状態との関係に基づいて設定する。



【特許請求の範囲】

【請求項1】 組織内の人材の育成プランを作成するのに必要な人材の成長方向を設定する方法であって、組織の任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて前記組織が必要とする能力を求め、前記組織内の各人材の能力に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて組織が保有する能力を求め、前記組織が必要とする能力の種類毎に、その能力の必要量を組織が保有する能力量と比較して組織における能力の過不足状態を抽出した後に、この抽出結果に基づき前記各人材の能力に関する情報から各人材の成長方向を個別に設定する人材の成長方向の設定方法。

【請求項2】 組織内の人材の育成プランを作成するのに必要な人材の成長方向を設定する方法であって、組織の現在の任務および組織に将来与えられる可能性のある任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて現在および将来の組織が必要とする能力を求め、前記組織内の各人材の能力および将来像に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて組織が保有する能力および組織が将来保有する可能性のある能力を求め、前記現在および将来の組織が必要とする能力の種類毎に、その能力の必要量を組織が保有する能力量および組織が将来保有する可能性のある能力量と比較して組織における能力の過不足状態を抽出した後に、この抽出結果に基づき前記各人材の能力および将来像に関する情報から各人材の成長方向を個別に設定する人材の成長方向の設定方法。

【請求項3】 組織に補充する能力を選択する方法において、組織の任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて前記組織が必要とする能力を求め、前記組織内の各人材の能力に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて組織が保有する能力を求め、前記組織が必要とする能力の種類毎に、その能力の必要量を組織が保有する能力量と比較して組織における能力の過不足状態を抽出し、所定の能力を有する補充用人材またはその能力により実行される業務サービスが登録されたデータベースから、前記組織における能力の不足状態に応じたデータを抽出する補充能力の選択方法。

【請求項4】 組織に補充する能力を選択する方法において、組織の現在の任務および組織に将来与えられる可能性のある任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて現在および将来の組織が必要とする能力を求め、前記組織内の各人材の能力および将来像に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて組織が現在保有する能力および組織が将来保有する可能性のある能力を求め、前記現在および将来の組織が必要とする能力の種類毎

に、その能力の必要量を組織が保有する能力量および組織が将来保有する可能性のある能力量と比較して組織における能力の過不足状態を抽出した後に、この抽出結果に基づき前記各人材についての能力および将来像に関する情報から各人材の成長方向を個別に設定し、前記各人材の成長方向を示す情報を含む育成プランを作成して出力するとともに、所定の能力を有する補充用人材またはその能力により実行される業務サービスが登録されたデータベースから、前記現在の組織における能力の不足状態に応じた能力、ならびに組織内の各人材がそれぞれ前記設定された成長方向に沿って成長するまでの間に不足する能力に関するデータを抽出する補充能力の選択方法。

【請求項5】 請求項4に記載された補充能力の選択方法において、前記人材育成プランの出力から所定期間経過後に、その時点における各人材の能力に関する情報を用いて組織が保有する能力の伸び度合を抽出し、この能力の伸び度合に応じて組織に対して請求する報賞額を決定する補充能力の選択方法。

【請求項6】 組織に補充する人材を他の組織から選択する方法であって、複数の組織について、それぞれその組織の任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて前記組織が必要とする能力を求め、前記各組織に所属する各人材について、それぞれその人材の能力に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて各組織が保有する能力を求め、各組織について、それぞれその組織が必要とする能力の種類毎にその能力の必要量を組織が保有する能力量と比較して、各組織における能力の過不足状態を判別し、任意の組織において不足すると判別された能力が、他の組織において過剰となると判別されたとき、後者の組織において前記能力を有する人材を、前者の組織への補充人材として抽出する補充人材の選択方法。

【請求項7】 組織に補充する人材を他の組織から選択する方法であって、複数の組織について、それぞれその組織の現在の任務および組織に将来与えられる可能性のある任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて現在および将来の組織が必要とする能力を求め、前記各組織に所属する各人材について、それぞれその人材の能力および将来像に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて各組織が現在保有する能力および各組織が将来保有する可能性のある能力を求め、各組織について、それぞれその組織が現在および将来に必要な能力の種類毎にその能力の必要量を組織が保有する能力量および組織が将来保有する可能性のある能力量と比較して、各組織における能力の過不足状態を判別し、任意の組織において現在または将来不足すると判別され

た能力が、他の組織において現在または将来過剰となると判別されたとき、後者の組織において前記能力を有する人材またはその能力を有する可能性のある人材を、前者の組織への補充人材として抽出する補充人材の選択方法。

【請求項 8】 組織内の人材を評価する査定情報を作成する方法であって、組織の任務に関する情報を受け付けて、その任務のために組織が必要とする能力を求め、前記組織に所属する各人材の能力に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて組織が保有する能力を求め、前記組織が必要とする能力の種類毎にその能力の必要量を組織の保有する能力量と比較して組織における能力の過不足状態を判別し、各人材の業務実績を表す情報を受け付けた後に、この情報と前記組織における能力の過不足状態とに基づき、各人材の査定情報を作成する人材評価方法。

【請求項 9】 組織内の人材の人材育成プランを作成するシステムであって、組織の任務に関する情報およびその組織に所属する各人材の能力に関する情報を受け付ける情報入力手段と、前記組織の任務に関する入力情報を用いてこれら任務のために前記組織が必要とする能力を求める必要能力取得手段と、前記各人材についての入力情報を用いて各人材が保有する能力を求める個別能力取得手段と、前記組織が必要とする能力について各人材が保有する能力量を能力の種類毎に累計する能力量累計手段と、前記能力量累計手段により得た能力量の累計結果を前記組織が必要とする能力の必要量と比較して、組織における能力の過不足状態を抽出する抽出手段と、前記抽出手段により抽出された能力の過不足状態に基づき、個別能力取得手段による取得情報から各人材の成長方向を設定する成長方向設定手段と、各人材について前記成長方向設定手段により設定された成長方向を示す育成プランを作成するプラン作成手段とを具備して成る人材育成プラン作成システム。

【請求項 10】 組織内の人材の人材育成プランを作成するシステムであって、組織の現在の任務および組織に将来与えられる可能性のある任務に関する情報、ならびに組織に所属する各人材の能力および将来像に関する情報を受け付ける情報入力手段と、前記組織の現在および将来の任務に関する入力情報を用いてこれら任務のために現在および将来の組織が必要とする能力を求める必要能力取得手段と、前記各人材についての入力情報を用いて各人材が現在保有する能力および将来保有する可能性のある能力を求める個別能力取得手段と、

前記現在および将来の組織が必要とする能力について、各人材が現在保有する能力量および将来保有する可能性のある能力量を能力の種類毎に累計する能力量累計手段と、

前記能力量累計手段により得た現在および将来の能力量の累計結果を前記現在および将来の組織が必要とする能力の必要量と比較して、組織における能力の過不足状態を抽出する抽出手段と、

前記抽出手段により抽出された能力の過不足状態に基づき、個別能力取得手段による取得情報から各人材の成長方向を設定する成長方向設定手段と、各人材について前記成長方向設定手段により設定された成長方向を示す育成プランを作成するプラン作成手段とを具備して成る人材育成プラン作成システム。

【請求項 11】 請求項 9 または 10 に記載された人材育成プラン作成システムにおいて、前記プラン作成手段により作成された育成プランを外部に出力する情報出力手段を具備して成る人材育成プラン作成システム。

20 【請求項 12】 組織に補充する人材を選択するシステムであって、組織の任務に関する情報およびその組織に所属する各人材の能力に関する情報を受け付ける情報入力手段と、前記組織の任務に関する入力情報を用いてこれら任務のために前記組織が必要とする能力を求める必要能力取得手段と、前記各人材についての入力情報を用いて各人材が保有する能力を求める個別能力取得手段と、前記組織に必要となる能力について各人材が保有する能力量を能力の種類毎に累計する能力量累計手段と、前記能力量累計手段により得た能力量の累計結果を前記組織が必要とする能力の必要量と比較して、組織における能力の過不足状態を抽出する抽出手段と、所定数の補充用人材が登録されたデータベースと、前記抽出手段による抽出結果に基づき、前記能力の不足状態に応じた能力を有する人材を、前記データベースから抽出する人材抽出手段とを具備して成る人材補充システム。

40 【請求項 13】 組織に補充する人材を選択するシステムであって、組織の現在の任務および組織に将来与えられる可能性のある任務に関する情報、ならびに前記組織に所属する各人材の能力および将来像に関する情報を受け付ける情報入力手段と、前記組織の現在および将来の任務に関する入力情報を用いてこれら任務のために現在および将来の組織が必要とする能力を求める必要能力取得手段と、前記各人材についての入力情報を用いて各人材が現在保有する能力および将来保有する可能性のある能力を求める個別能力取得手段と、

前記現在および将来の組織に必要となる能力について、各人材が現在保有する能力量および将来保有する可能性のある能力量を能力の種類毎に累計する能力量累計手段と、

前記能力量累計手段により得た現在および将来の能力量の累計結果を前記現在および将来の組織が必要とする能力の必要量と比較して、組織における能力の過不足状態を抽出する抽出手段と、

前記抽出手段により抽出された能力の過不足状態に基づき、個別能力取得手段による取得情報から各人材の成長方向を設定する成長方向設定手段と、

各人材について前記成長方向決定手段により設定された成長方向を示す人材育成プランを作成した後に、この人材育成プランを外部に出力する情報出力手段と、

所定数の補充用材が登録されたデータベースと、

前記抽出手段の抽出結果に基づき、現在の組織における能力の不足状態に応じた能力を有する人材、および前記組織内の各人材が設定された成長方向に沿って成長する間に不足する能力を有する人材を、前記データベースから抽出する人材抽出手段とを具備して成る人材補充システム。

【請求項 14】 請求項 13 に記載された人材補充システムにおいて、

前記能力量累計手段により得た現在の能力量の累計結果をメモリに保存する累計能力量保持手段と、

前記人材の育成プランを出力してから所定期間経過後に、前記情報入力手段および個別能力取得手段を用いてその時点での各人材の能力を求める新能力取得手段と、前記新能力取得手段により得た各人材の新能力に示される能力量を能力の種類毎に累計するとともに、この累計結果を前記累計能力量保持手段によりメモリに保存された累計結果と比較し、その比較結果に応じて組織に対する報賞額を決定する報賞額決定手段とを具備して成る人材補充システム。

【請求項 15】 組織に補充する人材を他の組織から選択するためのシステムであって、

複数の組織について、それぞれその組織の任務に関する情報およびその組織に所属する各人材の能力に関する情報を受け付ける情報入力手段と、

前記任務に関する入力情報を用いて各組織が任務のために必要とする能力を求める必要能力取得手段と、

前記各人材についての入力情報を用いて各人材が保有する能力を求める個別能力取得手段と、

各組織が必要とする能力について、それぞれその組織内の人材が保有する能力量を能力の種類毎に累計する能力量累計手段と、

前記能力量累計手段により各組織について得た能力量の累計結果をそれぞれの組織が必要とする能力の必要量と比較して、各組織における能力の過不足状態を判別する判別手段と、

前記判別手段により任意の組織において不足すると判別された能力を有する人材を、この能力が過剰であると判別された他の組織から抽出する人材抽出手段とを具備して成る人材補充システム。

【請求項 16】 組織に補充する人材を他の組織から選択するためのシステムであって、

複数の組織について、それぞれその組織の現在の任務および組織に将来与えられる可能性のある任務に関する情報、ならびに各組織に所属する各人材の能力および将来像に関する情報を受け付ける情報入力手段と、

各組織について、前記現在および将来の任務に関する入力情報を用いてこれら任務のために現在および将来の組織が必要とする能力を求める必要能力取得手段と、

前記各人材についての入力情報を用いて各人材が現在保有する能力および将来保有する可能性のある能力を求める個別能力取得手段と、

各組織が現在および将来に必要な能力について、それぞれの組織において人材が現在保有する能力量および将来保有する可能性のある能力量を能力の種類毎に累計する能力量累計手段と、

前記能力量累計手段により各組織について得た現在および将来の能力量の累計結果をそれぞれの組織が現在および将来に必要な能力の必要量と比較して、各組織における能力の過不足状態を判別する判別手段と、

前記判別手段により任意の組織において現在または将来不足すると判別された能力を有する人材を、この能力が現在または将来過剰となると判別された他の組織から抽出する人材抽出手段とを具備して成る人材補充システム。

【請求項 17】 請求項 15 または 16 に記載された人材補充システムにおいて、

前記人材抽出手段により抽出された人材を前記能力の不足する組織に紹介するレポート情報を作成し、そのレポート情報を外部に出力する情報出力手段を具備して成る人材補充システム。

【請求項 18】 組織内の人材の業務実績を査定するシステムであって、

組織の任務に関する情報、前記組織に所属する各人材の能力に関する情報、および各人材の業務実績に関する情報を受け付ける情報入力手段と、

前記組織の任務に関する入力情報を用いてその任務のために組織が必要とする能力を求める必要能力取得手段と、

前記各人材についての入力情報を用いて各人材が保有する能力を求める個別能力取得手段と、

前記組織が必要とする能力について各人材が保有する能力量を能力の種類毎に累計する能力量累計手段と、

前記能力量累計手段により得た累計結果を組織が必要とする能力の必要量と比較して組織における能力の過不足状態を抽出する抽出手段と、

前記組織における能力の過不足状態に基づき、各人材の前記業務実績に関する取得情報からその人材を評価するための査定用情報を作成する査定用情報作成手段とを具備して成る業務実績査定システム。

【請求項19】 請求項18に記載された業務実績査定システムにおいて、前記各人材の査定用情報を示すレポート情報を作成し、そのレポート情報を外部に出力する情報出力手段を具備して成る業務実績査定システム。

【請求項20】 コンピュータシステムにより組織およびその組織内の各人材の少なくとも一方を対象にした情報が書き込まれた情報伝達用媒体であって、前記コンピュータシステムにおいて、組織の任務に必要な能力に対する組織の能力の過不足状態を抽出した後に、この抽出結果に基づき各人材の能力に関する情報から各人材の成長方向を設定し、各人材の成長方向を用いて作成した人材育成プランを書き込んで成る情報伝達用媒体。

【請求項21】 コンピュータシステムにより組織を対象にした情報が書き込まれた情報伝達用媒体であって、前記コンピュータシステムにおいて、組織の任務に必要な能力に対する組織の能力の過不足状態を抽出した後に、この抽出結果に基づき各人材の能力に関する情報から各人材の成長方向を設定するとともに、組織において不足する能力に応じた補充人材をデータベースより抽出し、前記成長方向を用いて作成した人材育成プランと前記補充人材の紹介用の情報とを書き込んで成る情報伝達用媒体。

【請求項22】 コンピュータシステムにより組織の各人材を対象にした情報が書き込まれた情報伝達用媒体であって、前記コンピュータシステムにおいて、組織の任務に必要な能力に対する組織の能力の過不足状態を判別した後に、前記判別結果に基づき各人材の業務実績から作成した業務実績査定用の情報を書き込んで成る情報伝達用媒体。

【発明の詳細な説明】

【0001】

【産業上の利用分野】この発明は、組織内の各人材の育成および補充、ならびに組織における人材の評価に関する。具体的には、人事管理、人事教育、組織運営、人材派遣、人材紹介、各人材の業務実績の査定などの分野に関連する。

【0002】

【従来の技術】企業における「部」や「課」のような組織においては、一般に、その組織に与えられた「ミッション（任務、使命）」によって組織内で行われる業務が決定する。ミッションは、所定期間における組織の業務計画に基づき決定されるもので、前記期間内またはその期間の一部において組織がなすべき業務の種類（通常、

複数種の業務が設定される。）や各業務の達成目標が定められる。各業務は、組織内の各人材にそれぞれ「担当業務」として割り当てられ、各人材には、前記ミッションに基づき、担当業務を実行する上での目標や課題が与えられる。

【0003】組織では、通常、組織内の各人材の担当業務の達成度などを定期的に査定する。この査定は、一般に、業務に応じた査定項目を人材本人や上司がチェックし、その結果に応じた評価点を出すことによって行われる。また組織あるいは人事部などの管理部門は、必要に応じて現在の担当業務に関する教育を行うほか、人材との面談や前記査定結果などを用いて人材の希望や適正を認識し、将来の育成方針を決定するようにしている。

【0004】ところで組織が与えられたミッションを遂行するためには、そのミッションにかかる各業務について、それぞれその業務を担当できる能力を有する人材が十分に確保されている必要がある。言い換えれば、所定の業務についてその業務を担当できる人材がいなかった場合や、目標どおりに業務を行うには人材の数が足りないような場合は、その組織の現在の能力でミッションを遂行するのは不可能である。このような場合、組織は、ミッションを遂行するために、新たな人材を補充したり、一部の業務を外部に委託するなどの対応をとる必要がある。

【0005】人材を補充する場合は、組織またはその上位の組織（人事部門など）が直接募集を行う方法のほか、人材紹介会社より必要な人材を斡旋してもらう方法や、人材派遣会社より人材の派遣を受ける方法がある。

【0006】外部に業務を委託する場合、その業務が専門性の高い業務であれば、その業務に特化した専門技術を有する個人または専門会社が選択される。一方、業務が伝票の処理や庶務業務といった生産性が求められる補助的な業務であれば、このような業務をパッケージサービスとして提供するサポート会社に、必要な業務サービスを申し込むといった方法が選択される。図53は、専門性の高い業務を請け負う外注会社の業務内容の具体例を、図54は、サポートの専門会社によるアウトソーシングの業務内容の具体例を、それぞれ示す。

【0007】

【発明が解決しようとする課題】従来の組織における業務査定や人材育成は、あくまでも個々の人材が与えられた業務目標を達成できたか否かを主眼においている。有能な管理者や人事担当者であれば、組織にとって不得手な業務を達成するために人材が果たした役割を考慮したり、組織全体を成長させるための各人材の努力目標を示すことが可能であるが、これまでは単に個々の人材と向き合っただけであり、組織の中の個々の人材として向き合っていないことが問題であった。またこのような査定や人材育成のためのノウハウは、個人の経験や勘に頼るところが大きく、マニュアル化できるようなもので

はない。したがって多くの場合、組織内の各人材は、現時点の能力やこれまでの業務実績に基づいて評価され、担当業務を割り当てられるだけとなり、組織に不足する能力を補ったり、組織の成長方針を実現するために自分がどのような役割を担うべきかや、組織の成長のために今後どのような能力を伸ばす必要があるかを十分に示されてない状態に置かれる。このため人材は、日々の業務に埋没して働きがいや失い、業務の実行効率が低下する虞が生じる。

【0008】さらに従来、組織が人材派遣や業務委託のシステムを利用する場合、現時点で与えられているミッションを遂行することのみが重要視されて、不足する人材や能力を場当たり的に補うに留まっており、組織における能力の保有状態を詳細に分析して不足する能力を補ったり、組織を成長する方向に導くような人材を補充するのはきわめて困難である。たとえば従来の人材派遣会社は、図55に示すように、各種の能力を持つ人材を取り揃えたデパート型と特定の専門分野に精通する人材を集めた特化型とに二分されるが、いずれの形態も、単にクライアントである組織の要望に応じた人材を派遣するだけであって、組織にとって不足している能力を十分に補える人材や、組織が将来の目標を達成するのに最適な派遣人材を選択する処理を行うまでには至っていない。

【0009】この発明は、組織内の各人材について、それぞれその人材の持つ能力のうち組織が任務を遂行するのに必要な能力を伸ばすような人材育成方針を、個人の経験や勘によらずに導き出すことを第1の目的とする。またこの発明は、組織が将来の構想を実現する方向に成長していくのに適した人材育成方針を、個人の経験や勘によらずに導き出すことを第2の目的とする。

【0010】またこの発明は、組織に人材を補充する際に、その組織が与えられた任務を遂行する上で不足している能力を抽出し、その能力の不足状態を解消するのに最適な補充人材や業務サービスを選択することを第3の目的とする。さらにこの発明は、単に現在の組織における能力不足を補うだけでなく、組織に対し、将来の構想に沿って組織全体を成長させるための人材の育成プランを示しつつ、組織および人材が成長する過程で必要な補充人材や業務サービスを選択することを第4の目的とする。

【0011】またこの発明は、組織に対し、与えられた任務を遂行するのに必要な能力を保持できるような補充人材であって、しかもその人材が自己の能力に適した組織に配置されるように、組織間における人材の配置転換や転職のサポートを行うことを第5の目的とする。さらにこの発明は、組織に対し、その組織の現在の任務を遂行するとともに将来の構想を実現する上で最適な補充人材であって、しかもその人材が自己の能力や将来像に適した組織に配置されて、組織とともに理想の方向に成長できるような配置転換や転職のサポートを行うことを第

6の目的とする。

【0012】加えてこの発明は、組織内の人材の業務実績の査定情報を作成する場合に、組織としての能力の過不足状態を加味した査定を行うことにより、組織が業務を行う上で各人材が果たした役割を正に評価できるシステムを提供することを第7の目的とする。

【0013】

【課題を解決するための手段】この発明でいうところの「組織」とは、複数人の人材が所属し、共通の任務を果たすために活動する社会のことを言う。たとえば会社内には、事業部、部、課、係、小グループ、あるいは会社全体など、種々の単位の組織が存在する。多くの場合、これらの組織間には、上位組織が下位の複数の組織を包含するという階層関係が設定され、上位組織における任務に基づいて下位組織の任務が決定される。なお任務（ミッション）とは、たとえば1ヶ月、半年間、1年間などの所定期間内に組織が果たすべき役割を示すもので、組織の実行すべき業務の種類、各業務の期間内における達成目標などの情報を含む。

【0014】この発明で言うところの「能力」とは、能力の種類または内容を表す情報（たとえば読解力、文書作成力、語学力など）およびその能力の高さの度合を示す情報（能力量）の組合せにより表現される。能力量は、たとえば各人材の能力の高さを所定の判定基準に基づいた評価点（100点、80点、60点など）や能力の高さをレベルとして示す文字情報（Aランク、Bランク、Cランクなど）によって示される。

【0015】請求項1の発明は、組織の任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて組織が必要とする能力を求めるステップ、前記組織内の各人材の能力に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて組織が保有する能力を求めるステップ、前記組織が必要とする能力の種類毎に、その能力の必要量を組織が保有する能力量と比較して組織における能力の過不足状態を抽出するステップ、前記抽出結果に基づき前記各人材の能力に関する情報から各人材の成長方向を個別に設定するステップ、の各ステップを実行する。

【0016】『組織の任務』とは、前記したように、所定の期間内における組織の業務およびその達成目標を示し、通常、複数種の業務にかかる情報の集合として表される。すなわち『組織の任務に関する情報』は、組織の行う業務毎に、その業務の種類と業務目標との組合せとしてパターン化することが可能となる。なおこの請求項1で言うところの『組織の任務に関する情報』は、現在の組織に与えられた任務を示す情報を指すこともあれば、将来の組織に与えられる可能性のある任務を示す情報を指す場合もある。またこの情報には、現在および将来の任務を示す情報がともに含まれることもある。これは仮に受け付けた情報が、短期の業務計画に基づく情報であったとしても、この業務計画が中期、長期の業務計

画の下で立てられている場合には、現在の組織に与えられた任務に関する情報以外に、その組織の将来の任務に関わる情報も含まれてくるためである。このことは、以下の請求項3, 6, 9, 12, 15, 20, 21, 22についても同様である。

【0017】『組織が必要とする能力』とは、組織の任務に含まれる各業務をその達成目標に従って実行するのに必要な能力のことを言う。通常、1つの業務を実行するには複数種の能力が必要となり、また複数の業務に同じ能力が共通して要求される場合もある。『組織が必要とする能力』とは、組織の任務に含まれる各業務毎の条件を統合した概念であって、組織が実行すべき業務のために必要な能力情報（前記した能力の種類と能力量との組合せをいう。）の集合体として表現できる。

【0018】『組織内の各人材の能力に関する情報』とは、個々の人材が保有している能力についての能力情報であり、人材自身や上司などへのアンケートの結果や、人材への能力テストや適性テストの結果から導き出すことが可能である。なおこの能力情報についても、各人材が現在保有する能力を示す場合と、各人材が将来保有する可能性のある能力を示す場合とがある。また現在および将来の両方の情報が含まれる場合もある。（この定義は、以下の請求項3, 6, 9, 12, 15, 20, 21, 22についても同様である。）

【0019】『（組織が必要とする）能力の必要量』とは、組織が任務を遂行する上で必要とする各種能力について要求される能力量のことをいう。『組織が必要とする能力の必要量』と『組織が保有する能力量』との比較により抽出される『組織における能力の過不足状態』は、組織が任務を実行する上で必要とする能力を十分に保有しているか否かを示すもので、具体的には、組織が必要とする能力の種類とその能力量の過不足の度合を示す数値情報との組合せによって示すことができる。ただし数値情報は必ずしも必要ではなく、過剰または不足する能力の種類を示すだけであってもよい。または「大幅不足」、「やや不足」、「過不足なし」、「やや過剰」、「大幅過剰」というように、能力量の過不足の度合を複数段階で示す情報を設定し、該当する情報を選択するようにしてもよい。

【0020】なお『組織が保有する能力量』は、任務のために必要となる能力について、各人材が保有する能力量を能力の種類毎に累計することによって求めることができる。また『各人材の成長方向』とは、各人材固有の目標を示す情報であり、人材が伸ばすべき能力の種類やその能力量の伸び度合を示す数値情報などによって示される。

【0021】請求項2の発明では、組織の現在の任務および組織に将来与えられる可能性のある任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて現在および将来の組織が必要とする能力を求めるステップ、前記組織内

の各人材の能力および将来像に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて組織が現在保有する能力および組織が将来保有する可能性のある能力を求めるステップ、前記現在および将来の組織が必要とする能力の種類毎に、その能力の必要量を組織が保有する能力量および組織が将来保有する可能性のある能力量と比較して組織における能力の過不足状態を抽出するステップ、前記抽出結果に基づき前記各人材の能力および将来像に関する情報から各人材の成長方向を個別に設定するステップ、の各ステップを実行する。

【0022】『現在および将来の組織が必要とする能力』とは、前記組織の現在および将来の任務に含まれる各業務をその達成目標に従って実行するのに必要な能力のことを言い、現在および将来の組織が実行すべき業務のために必要な能力情報（前記した能力の種類と能力量との組合せをいう。）の集合体として表現できる。各人材の『将来像に関する情報』とは、人材自身の努力目標、希望、周囲の期待などに基づく情報であって、将来、その人材が保有する可能性のある能力についての能力情報（すなわち能力の種類と能力量との組合せ）により表すことができる。『組織が将来保有する可能性のある能力量』は、各人材が将来保有する可能性のある能力量を能力の種類毎に累計することによって求めることができる。なお上記した『将来像に関する情報』、『組織が将来保有する可能性のある能力量』についての定義は、後記する請求項4, 7, 10, 13, 16にもあてはまるものである。

【0023】請求項1, 2の発明において、能力の過不足状態を抽出するための比較処理には、つぎのような組合せが考えられる。まず『現在の組織が必要とする能力の必要量』と『組織が現在保有する能力量』とを比較することにより、組織の現在における能力の過不足状態が抽出される。また『将来の組織が必要とする能力の必要量』と『組織が将来保有する可能性のある能力量』とを比較することにより、組織の将来における能力の過不足状態が抽出される。さらに『将来の組織が必要とする能力の必要量』と『組織が現在保有する能力量』とを比較することにより、組織の将来の任務に対する現時点での能力の過不足状態を抽出することができる。

【0024】請求項9の発明にかかる人材育成プラン作成システムは、請求項1の発明を実行するための手段として、組織の任務に関する情報およびその組織に所属する各人材の能力に関する情報を受け付ける情報入力手段、組織の任務に関する入力情報を用いてこれら任務のために前記組織が必要とする能力を求める必要能力取得手段、各人材についての入力情報を用いて各人材が保有する能力を求める個別能力取得手段、組織が必要とする能力について各人材が保有する能力を能力の種類毎に累計する能力量累計手段、能力量累計手段により得た能力量の累計結果を前記組織が必要とする能力の必要量と比

較して、組織における能力の過不足状態を抽出する抽出手段、前記抽出された能力の過不足状態に基づき、個別能力取得手段による取得情報から各人材の成長方向を設定する成長方向設定手段、各人材について設定された成長方向を示す育成プランを作成するプラン作成手段、の各手段を具備する。

【0025】請求項10の発明にかかる人材育成プラン作成システムは、請求項2の発明を実行するための手段として、組織の現在の任務および組織に将来与えられる可能性のある任務に関する情報、ならびに組織に所属する各人材の能力および将来像に関する情報を受け付ける情報入力手段、前記組織の現在および将来の任務に関する入力情報を用いてこれら任務のために現在および将来の組織が必要とする能力を求める必要能力取得手段、各人材についての入力情報を用いて各人材が現在保有する能力および将来保有する可能性のある能力を求める個別能力取得手段、前記現在および将来の組織が必要とする能力について、各人材が現在保有する能力量および将来保有する可能性のある能力量を能力の種類毎に累計する能力量累計手段、前記能力量累計手段により得た現在および将来の能力量の累計結果を前記現在および将来の組織が必要とする能力の必要量と比較して、組織における能力の過不足状態を抽出する抽出手段、前記抽出手段により抽出された能力の過不足状態に基づき、個別能力取得手段による取得情報から各人材の成長方向を設定する成長方向設定手段、各人材について設定された各人材の成長方向を示す育成プランを作成するプラン作成手段、の各手段を具備する。

【0026】上記請求項9および10において、情報入力手段は、組織の任務に関する情報や各人材の能力および将来像に関する情報について、アンケートやテストなどに対する回答パターンを入力する手段である。この情報入力手段は、データを手入力する場合はキーボードによって構成され、また所定の記録媒体に記録されたデータを入力する場合は、その媒体専用のドライブ装置によって構成される。また組織側のコンピュータからネットワーク回線を介してデータを入力する場合は、前記情報入力手段は、ネットワーク回線およびデータ受信回路などによって構成されることになる。

【0027】前記情報入力手段の受け付けるデータは、前記した回答パターンに限らず、任務に関する情報については、前記した業務の種類と業務達成目標との組合せによる情報を、各人材の能力や将来像については、前記した能力情報、すなわち能力の種類と能力の高さ度合との組合せより成る情報を、直接入力するようにしてもよい。他方、回答パターンを導き出すことが可能な任意の情報を入力し、コンピュータ内で入力された情報から回答パターンを抽出するようにしてもよい。特にこのようなパターン化される前の情報が入力される場合、「現在の任務」と「将来の任務」とが同時に入力されること

がある。これは、短期的な任務は、中期、長期の計画に基づいて設定されることが多く、現在の任務に関する情報として入力された情報の中に将来の任務に関する情報が含まれているためである。なおキーボードやネットワーク回線を用いて組織側が直接データ入力を行う場合は、逐次、表示や音声などにより組織側に所定の質問を提示し、各質問に回答するという方法でデータ入力を行うことも可能である。また上記の情報入力手段の定義は、請求項15、16、18、19の各発明についても適用されるものである。

【0028】請求項11の発明の人材育成プラン作成システムは、請求項9または10のいずれかの構成に加え、プラン作成手段により作成された育成プランを外部に出力する情報出力手段を具備する。この情報出力手段は、組織宛または組織の各人材、もしくは両者に、作成した育成プランを提示することを目的とするもので、たとえば育成プランを紙媒体に印刷するプリンタ、所定の記録媒体に書き込むドライブ装置、組織側のコンピュータに育成プランの電子化データを出力するネットワーク回線（データ送信用の回路を含む。）などによって実現することができる。

【0029】請求項3の発明では、請求項1と同様にして、組織の任務に関する情報、組織内の各人材の能力に関する情報から、組織が必要とする能力、組織が保有する能力をそれぞれ求めた後に、組織が必要とする能力の種類毎に、その能力の必要量を組織が保有する能力量と比較して組織における能力の過不足状態を抽出する。そしてこの抽出結果に基づき、所定の能力を有する補充用人材またはその能力により実行される業務サービスが登録されたデータベースから、組織における能力の不足状態に応じたデータを抽出する。

【0030】また請求項4の発明では、請求項2と同様のステップを実行して組織における能力の過不足状態の抽出、および各人材の成長方向の設定を行った後に、前記各人材の成長方向を示す情報を含む育成プランを作成して出力する。さらに所定の能力を有する補充用人材またはその能力により実行される業務サービスが登録されたデータベースから、前記現在の任務に対する能力の不足状態に応じた能力、ならびに組織内の各人材がそれぞれ前記設定された成長方向に沿って成長するまでの間に不足する能力に関するデータを抽出するステップを実行する。

【0031】請求項12の発明にかかる人材補充システムは、請求項3の方法により補充人材を選択するシステムであって、請求項9と同様の情報入力手段、必要能力取得手段、個別能力取得手段、能力量累計手段、抽出手段を具備するほか、所定数の補充用人材が登録されたデータベースと、前記抽出手段による抽出結果に基づき、組織の能力の不足状態に応じた能力を有する人材を、前記データベースから抽出する人材抽出手段を具備する。

【0032】また請求項13の発明にかかる人材補充システムは、請求項4の方法により補充人材を選択するシステムであって、請求項10と同様の情報入力手段、必要能力取得手段、個別能力取得手段、能力量累計手段、抽出手段、成長方向設定手段に加え、各人材の成長方向を示す人材育成プランを作成した後に、この人材育成プランを外部に出力する情報出力手段、所定数の補充用人材が登録されたデータベース、現在の組織における能力の不足状態に応じた能力を有する人材、および前記組織内の各人材が設定された成長方向に沿って成長する間に不足する能力を有する人材を、前記データベースから抽出する人材抽出手段の各手段を具備する。

【0033】上記請求項12、13の人材補充システムは、企業の人事部門などで、組織への補充要員として新入社員や臨時社員（パートタイマ、アルバイト）を配置することを目的に使用することができる。また人材派遣会社で用いる人材派遣サービス用のシステムとして設定することもできる。なお請求項13の発明における情報出力手段は、組織宛に育成プランを提示するのが望ましいが、必要に応じて各人材にも固有のプランを提示するようにしてもよい。なお情報出力手段には、請求項11と同様の種々の態様が考えられる。

【0034】請求項13の構成において、前記人材抽出手段が抽出する補充人材のうち、第1の人材の抽出要件となる『現在の組織における能力の不足状態』は、前記抽出手段により『現在の組織が必要とする能力の必要量』と『各人材が現在保有する能力量の累計結果』とを比較することによって設定されるものである。また第2の人材の抽出要件となる『組織内の各人材が設定された成長方向に沿って成長する間に不足する能力』は、『将来の組織が必要とする能力の必要量』を『各人材が現在保有する能力量の累計結果』や『各人材が将来保有する可能性のある能力量の累計結果』と比較することによって設定することができる。なおこの第2の人材の抽出要件は、必要に応じて前記『現在の組織が必要とする能力』と『将来の組織が必要とする能力』との間に複数ステップの目標を定め、その目標に応じた能力に対する組織の能力量の過不足状態によって設定することも可能である。

【0035】なお特に上記請求項12、13のシステムが人材派遣サービスに使用される場合は、前記補充人材の抽出結果から人材の補充プランを作成し、組織宛に出力するように構成するのが望ましい。

【0036】請求項5の発明では、請求項4の各ステップに加え、前記人材育成プランの出力から所定期間経過後に、その時点における各人材の能力に関する情報を用いて組織が保有する能力の伸び度合を抽出し、この能力の伸び度合に応じて組織に対して請求する報賞額を決定するステップを実行する。なお前記『能力の伸び度合』とは、組織が保有する能力の種類毎の能力量の伸び度合

を意味する。能力量の伸び度合は、能力量の増加または減少を示す数値情報によって表すことができる。または前記した能力の過不足状態と同様に、『大幅減少』、『やや減少』、『変化なし』、『やや増加』、『大幅増加』というような形式で能力量の増加や減少の度合を複数段階で示す情報を設定し、該当する情報を選択するようにしてもよい。

【0037】請求項14の発明は、上記方法を実施するために、請求項13の構成に加え、能力量累計手段により得た現在の能力量の累計結果をメモリに保存する累計能力量保持手段と、人材の育成プランを出力してから所定期間経過後に、前記情報入力手段および個別能力取得手段を用いてその時点での各人材の能力を求める新能力取得手段と、新能力取得手段により得た各人材の新能力に示される能力量を能力の種類毎に累計するとともに、この累計結果を前記累計能力量保持手段によりメモリに保存された累計結果と比較し、その比較結果に応じて組織に対する報賞額を決定する報賞額決定手段とを具備する。なお上記の構成のシステムは、主として、人材派遣サービスに適用される。

【0038】請求項6の発明では、組織に補充する人材を他の組織から選択するために、複数の組織について、それぞれその組織の任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて前記組織が必要とする能力を求めるステップ、各組織について、それぞれその組織が必要とする能力の種類毎にその能力の必要量を組織が保有する能力量と比較して、各組織における能力の過不足状態を判別するステップ、任意の組織において不足すると判別された能力が、他の組織において過剰となると判別されたとき、後者の組織において前記能力を有する人材を、前者の組織への補充人材として抽出するステップ、の各ステップを実行する。

【0039】請求項7の発明では、複数の組織について、それぞれその組織の現在の任務および組織に将来与えられる可能性のある任務に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて現在および将来の組織が必要とする能力を求めるステップ、前記各組織に所属する各人材について、それぞれその人材の能力および将来像に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて各組織が現在保有する能力および各組織が将来保有する可能性のある能力を求めるステップ、各組織について、それぞれその組織が現在および将来に必要な能力の種類毎にその能力の必要量を組織が保有する能力量および組織が将来保有する可能性のある能力量と比較して、各組織における能力の過不足状態を判別するステップ、任意の組織において現在または将来不足すると判別された能力が、他の組織において現在または将来過剰となると判別されたとき、後者の組織において前記能力を有する人材またはその能力を有する可能性のある人材を、前者の組織への補充人材として抽出するステップの各ステップを実行

する。

【0040】請求項15の発明にかかる人材補充システムは、請求項6の方法を実施するために、情報入力手段、必要能力取得手段、個別能力取得手段、能力量累計手段により複数の組織を個別に処理し、各組織毎に、その組織が必要とする能力、組織内の各人材が保有する能力、組織が必要とする能力について各人材が保有する能力量の累計値を求める。さらにこのシステムは、各組織について得た能力量の累計結果をそれぞれの組織が必要とする能力の必要量と比較して、各組織における能力の

過不足状態を判別する判別手段と、この判別手段により任意の組織において不足すると判別された能力を有する人材を、この能力が過剰であると判別された他の組織から抽出する人材抽出手段とを具備する。

【0041】請求項16の発明にかかる人材補充システムは、請求項7の方法を実現するために、情報入力手段、必要能力取得手段、個別能力取得手段、能力量累計手段により複数の組織を個別に処理し、各組織毎に、現在および将来の組織が必要とする能力、組織内の各人材が現在保有する能力および将来保有する可能性のある能力、各人材が現在保有する能力量および将来保有する可能性のある能力量、ならびにこれら能力量の累計値を求める。さらにこのシステムは、各組織について得た現在および将来の能力量の累計結果をそれぞれの組織が現在および将来に必要とする能力の必要量と比較して各組織における能力の過不足状態を判別する判別手段と、この判別手段により任意の組織において現在または将来不足すると判別された能力を有する人材を、この能力が現在または将来過剰となると判別された他の組織から抽出する人材抽出手段とを具備する。

【0042】上記請求項15や16の発明にかかる人材補充システムは、会社の人事部門などが人事異動方針をたてる際に使用されるほか、外部の人材紹介会社が組織に他組織の人材を紹介する目的で使用するこもできる。

【0043】請求項17の発明にかかる人材紹介システムは、請求項15または16のいずれかの構成に加え、前記人材抽出手段により抽出された人材を前記能力の不足する組織に紹介するレポート情報を作成し、そのレポート情報を外部に出力する情報出力手段を具備する。この情報出力手段には、請求項11、13の発明と同様に、プリンタ、所定の記録媒体用のドライブ装置、ネットワーク回線など、種々の態様が含まれる。

【0044】請求項8の発明では、組織内の人材を評価する査定情報を作成するために、組織の任務に関する情報を受け付けて、その任務のために組織が必要とする能力を求めるステップ、前記組織に所属する各人材の能力に関する情報を受け付けた後に、その情報を用いて組織が保有する能力を求めるステップ、前記組織が必要とする能力の種類毎にその能力の必要量を組織の保有する能

力量と比較して組織における能力の過不足状態を判別するステップ、各人材の業務実績を表す情報を受け付けた後に、この情報と前記組織における能力の過不足状態とに基づき、各人材の査定情報を作成するステップを実行する。

【0045】請求項18の発明にかかる業務実績査定システムは、上記方法を実施するために、組織の任務に関する情報、前記組織に所属する各人材の能力に関する情報、および各人材の業務実績に関する情報を受け付ける情報入力手段、前記組織の任務に関する入力情報を用いてその任務のために組織が必要とする能力を求める必要能力取得手段、前記各人材についての入力情報を用いて各人材が現在保有する能力を求める個別能力取得手段、前記組織が必要とする能力について各人材が保有する能力量を能力の種類毎に累計する能力量累計手段、前記能力量累計手段により得た累計結果を組織が必要とする能力の必要量と比較して組織における能力の過不足状態を抽出する抽出手段、前記組織における能力の過不足状態に基づき、各人材の前記業務実績に関する取得情報からその人材を評価するための査定用情報を作成する査定用情報作成手段、の各手段を具備する。

【0046】上記請求項8、18の発明における『組織の任務に関する情報』には、組織の現在の任務に関する情報のほか、必要に応じて既に終了した任務に関する情報が含まれる（この過去の任務に関する情報も、現在や将来の情報と同様、業務の種類と業務達成目標との組合せにより表すことができる。）。各人材の『業務実績に関する情報』は、各人材の担当業務の実施状態を本人や上司が評価した結果を表す情報であって、各人材が、担当業務について設定された目標を達成できたか否かや、その達成度合などが示される。この情報についても、所定数の査定項目に対する回答パターンなどによって、所定のパターン化された情報を導くことができる。なお入力される情報は、パターン化前の情報、パターン化後の情報のいずれであってもよい。

【0047】さらに請求項19の業務実績査定システムは、前記各人材の査定用情報を示すレポート情報を作成して外部に出力する情報出力手段を具備する。なおこの出力において、各人材の査定用情報をまとめて組織宛に出力してもよいが、各人材毎に固有の査定用情報を出力することも可能である。この情報出力手段は、前記請求項11、13、17における情報出力手段と同様に、種々の態様を含むものである。

【0048】請求項20の発明は、コンピュータシステムが組織およびその組織内の各人材の少なくとも一方を対象した情報を書き込んだ情報伝達用媒体に関する。前記コンピュータシステムは、組織の任務に必要な能力に対する組織の能力の過不足状態を抽出した後に、この抽出結果に基づき各人材の能力に関する情報から各人材の成長方向を設定し、前記媒体には、各人材の成長方向を

用いて作成した人材育成プランが書き込まれる。

【0049】請求項21の発明は、コンピュータシステムが組織を対象にした情報を書き込んだ情報伝達用媒体に関する。前記コンピュータシステムは、組織の任務に必要な能力に対する組織の能力の過不足状態を抽出した後に、この抽出結果に基づき各人材の能力に関する情報から各人材の成長方向を設定するとともに、組織において不足する能力に応じた補充人材をデータベースより抽出しており、前記媒体には、前記成長方向を用いて作成した人材育成プランと前記補充人材の紹介用の情報とが

書き込まれる。

【0050】請求項22の発明は、コンピュータシステムが組織の各人材を対象にした情報を書き込んだ情報伝達用媒体に関する。前記コンピュータシステムは、組織の任務に必要な能力に対する組織の能力の過不足状態を判別しており、前記判別結果に基づき各人材の業務実績から作成した業務実績査定用の情報を前記媒体に書き込む。

【0051】請求項20～22の各情報伝達用媒体は、紙媒体のほか、各種情報を電子化して書き込むことが可能な記録媒体（フロッピー（登録商標）ディスク、コンパクトディスクなど）も含む。

【0052】

【作用】請求項1および請求項9の発明によれば、組織が任務を遂行するために必要とする能力の必要量と、組織内の各人材により得られる組織として保有する能力量とから、組織における能力量の過不足状態が導き出される。各人材の成長方向は、この組織としての能力の過不足状態と各人材の能力とから設定されるので、各人材の有する能力のうち、とりわけ組織にとって不足する能力を伸ばす方向に成長方向を設定することで、組織の任務に応じた人材育成プランを作成することが可能となる。なお使用される情報が短期間の任務に関する情報に限定される場合は、前記人材育成プランは、前記任務の期間内における各人材の努力目標を設定するに留まる。これに対し、将来の組織の任務や各人材の将来の予想される能力を加味した処理を行った場合は、組織が将来必要と成りうる能力をつける方向に各人材を導くような人材育成プランを作成することが可能となる。

【0053】請求項2および10の発明によれば、現在および将来の組織が任務を遂行するために必要とする能力の必要量と、組織内の各人材により得られる組織として保有する能力量または将来保有する可能性のある能力量とから、組織が現在の任務を遂行する上で不足する能力のほか、将来の組織に不足する能力、現在の組織が将来の任務を実行する上で補充しなければならない能力などが導き出される。したがって、たとえば組織の将来の任務に必要な業務について組織における現在の能力量が不足している場合、その能力を伸ばす可能性の高い人材や前記業務に高い関心を持つ人材に、能力を伸ばすため

の自助努力を促すなど、各人材が将来伸ばす可能性のある能力のうち、組織として必要な能力、とりわけ不足する能力を重要視した成長方向を設定することが可能となる。さらに請求項11の発明では、この育成方針がレポートとして出力され、組織、個々の人材の少なくとも一方に提示される。

【0054】請求項3、12の発明によれば、組織に対し、その任務に関する情報や組織内の人材の能力に関する情報から、組織が必要とする能力や組織の保有する能力を求めた後、これらを比較することにより組織が任務を遂行する上で不足する能力を抽出する。そしてその抽出結果に基づき、組織に不足する能力を補う人材や業務サービスを選択する。なお使用される情報が短期間の任務や現在の人材の能力に限定される場合は、即戦力としての人材やサービスが選択されることになる。これに対し、将来の情報まで用いた場合は、将来の組織の構想に応じた人材やサービスを選択することが可能である。

【0055】請求項4、13の発明によれば、現在および将来の組織に不足する能力量を抽出した上で、その不足する能力を伸ばすような人材の成長方向を設定して、その成長方向を示す組織宛のプランを作成する。さらに組織に対し、組織が現在の任務を遂行する上で不足する能力を補う人材または業務サービスや、組織内の各人材が設定された成長方向に沿って成長するまでの間に不足する能力を補う人材または業務サービスを選択する。

【0056】請求項5、14の発明によれば、人材育成プランを提示してから所定期間後の組織内の人材の能力の伸び具合に応じて、組織に請求する報賞額を決定する。したがって組織に対するプランの内容が適切であれば、各人材の能力の伸び具合も大きくなり、高い報賞額が設定されることになる。

【0057】請求項6、15の発明によれば、組織の任務に適しない人材を、その能力を必要とする他の組織の補充人材として設定することが可能となる。また請求項7、16の発明によれば、組織の現在の任務や将来の構想に適しない人材であっても、その人材を、能力や将来像に応じた他の組織の補充人材として設定することが可能となる。さらに請求項17の発明では、この補充人材の補充先となる組織宛に、前記人材を紹介するレポートが出力される。

【0058】請求項8、18の発明によれば、個々の人材の業務実績と組織としての能力の過不足度合とを用いた査定情報を作成するので、たとえば、組織における能力が著しく低いにも関わらず、その能力を用いた業務においての実績が向上した場合は、高い評価点を付けるなど、組織の成長に対する各人材の貢献度を反映した査定を行うことが可能となる。さらに請求項19の発明では、各人材について作成された査定情報により、組織宛の報告書、各人材宛の査定結果の通知書などを構成する情報が出力される。

【0059】請求項20の発明では人材育成プランを、請求項21の発明では人材育成プランおよび補充人材の紹介用の情報を、請求項22の発明では業務実績査定用の情報を、それぞれコンピュータにより所定のフォーマットで出力した情報伝達用媒体が提供される。

【0060】

【発明の実施の形態】図1は、組織のミッション、およびそのミッションを遂行するのに必要な条件の概念を示す。ここで言うところの「組織」とは、会社内で考えれば、事業部、部、課、係、小グループなど、種々の単位の組織であり、会社全体を1つの組織としてとらえる場合もある。これらの組織のミッションとは、一般に、その組織より上位の組織内においてその組織がどのような役割や存在意義を持つかによって定められるもので、具体的には、実行すべき業務の内容とその業務達成目標とを示す情報を伴うと考えることができる。業務達成目標（以下単に「業務目標」という。）には、業務量、達成期間、仕事の質などの要素が含まれており、これらの要素から必然的に所定期間内における業務量を導き出すことができる。

【0061】期間内における業務量は、たとえば営業部門であれば期間内の売上げ金額や契約件数、製造部門であれば製造台数の目標値、開発部門であれば開発スケジュールのどの段階までを完了させるかなど、業務の内容によって異なる方法で示される。しかしながらいずれの業務についても、その業務を実行するには、業務内容に応じた所定の能力を有する人材が所定数必要となるので、前記期間内における業務量は、その業務を実行する能力を持つ人材の数に置き換えて示すことができる。

【0062】一般に、1つの業務を実行するには、複数の能力を発揮することが必要である。これらの能力は、その業務に特有の専門性の高い能力（たとえば電気、機械、光学など特定の技術分野に関する専門知識、語学力、論理を構成して表現する能力など）と、いずれの業務にも共通する可能性の高い能力（説明を受けて理解する能力、事務的な処理の能力など）とに二分される（図2参照）。

【0063】以下の説明では、業務の実行のために必要な能力のことを「必要能力」、その必要能力を持つ人材を「必要人材」と呼ぶ。必要能力とは、業務の遂行に必要な複数の能力を総合した概念を示す。たとえばある人材が、ある業務に応じた複数の能力についてそれぞれ所定の合格点を得たとき、その人材は業務を実行する必要能力を具備していると認定することができる。またいずれの能力についても、得点が高いほど、その人材が高い能力を有していると考えられるので、たとえば各能力毎の得点の総計などにより、人材の持つ必要能力の高さの度合を示すことができる（以下この個々の人材の有する能力の高さの度合いを「能力量」という。）。したがって「必要能力」とは、業務に必要とされる能力の種類

とその能力量との組合せによって表されることになる。

【0064】いま業務についての必要人材の能力量が基準の合格点に達したレベルなど一律であるものと仮定すると、この業務の目標を達成するための条件は、何人の必要人材が必要であるか、によって示すことができる。

【0065】図3は、組織がミッションを遂行する上で必要な必要人材量を模式的に示す。組織のミッションを遂行するための業務は、そのミッションの内容に直接関わる処理を伴うコア業務（たとえば新商品を提案する業務、製品やシステムを設計する業務など）と、コア業務を円滑に実行させるためのサポート業務（書類整理、文書や図面の浄書、庶務業務など）とに二分される。コア業務、サポート業務とも、複数の業務を含んでおり、これら業務は、その業務のミッションへの貢献度や難易度などによって評価される。

【0066】図示例では、コア業務を行う能力を「コア能力」、サポート業務を行う能力を「周辺能力」として示す。コア能力、周辺能力は、その能力により実行される業務に対応づけて評価される。各業務の目標を達成するための条件は、その業務のための必要能力と必要人材の数（図中、「必要人員数」と示す。）との組合せによって表され、この組合せパターンの集合体が、組織全体としてミッションを遂行するための条件を表すことになる。

【0067】ここで組織における各種必要能力と必要人員数との組合せの集合（図3（1）の矩形枠の部分に該当する）による情報を、「必要人材量」と定義する。なお各必要人材が必要能力を発揮した結果が業務であると考へた場合、組織として必要な人材量および業務量の総量同値の考え方により、必要人材量は、図3（2）に示すように、組織で実行される各業務とその必要人員数との組合せの集合（ここでは「必要業務量」と呼ぶ。）に変換することができる。

【0068】また通常、同じ必要能力が認定された人材であっても、その能力量には差が生じるはずであり、能力量の高い人材が含まれているほど必要人材の数を少なくすることができる。したがってたとえばAランクのコア能力を○点、Bランクのコア能力を×点・・・というように、各必要能力とその能力量との組合せの集合によって組織のミッションを遂行するための条件を示すことも可能である。（以下、この能力量の集合による情報を「必要能力量」という。）

【0069】図4は、コンピュータシステムにおいて、必要人材量を求めるための処理の概要を示す。前記業務内容や業務達成目標を示す情報には、図示のように複数の項目にかかる情報が含まれる。これら項目毎の情報を組織から取得するには、たとえば各項目毎に設問を設定したアンケートを組織に対して行い、各設問に対する回答をコンピュータシステムに入力する。

【0070】コンピュータシステムには、あらかじめ各

設問に対する回答パターンから業務の内容や所定期間あたりの業務量を割り出すための変換テーブル（後記するミッション・ビジョン判定テーブル）が設定されるとともに、各種業務について、業務の内容と期間あたりの業務量との組合せのパターン（以下この組合せパターンを「業務パターン」という。）毎に、それぞれそのパターンの示す条件に適合する必要人材の数を設定したテーブル（図中、「業務パターン変換テーブル」と示す。）が設定される。コンピュータシステムの制御部は、前記入

力された各設問の回答を前記変換テーブルにあてはめることにより、組織で実行される業務パターンを特定した後、この業務パターンを、業務パターン変換テーブルにあてはめることにより、組織における必要人材量を求める。

【0071】図5は、この発明が適用される分野を示す。まずこの発明は、組織に所属する各人材（以下、「現有人材」という。）の育成方針の決定に用いることができる（以下、この人材育成方針を決定するためのシステムを「人材育成プラン作成システム」という。）。このシステムは、企業の人事教育部門のような部署で使

用されるほか、組織の管理者や教育担当者など組織内の特定の人材によって使用することができる。また組織運営をサポートする外部機関などが、各人材の育成プランを組織に提案するために使用する場合もある。

【0072】つぎにこの発明は、組織に新たな人材を補充する際の補充人材の選択に適用することができる（以下、この補充人材選択用のシステムを「人材補充システム」と総称する。）。この人材補充システムは、たとえば、会社の人事部門において新入社員や臨時社員（パートタイマ、アルバイト）の採用や所属先の決定、または人事異動の方針立てなどの目的で使用される。また以下の具体例のように、人材派遣会社において派遣人材を選択するシステム（以下、「人材派遣システム」という。）や、人材紹介会社が所定の組織に所属する人材を他の組織に所属するサービスに用いるシステム（以下、「人材紹介システム」という。）に適用することもできる。

【0073】さらにこの発明は、組織における各人材の業務実績を査定するためのシステムにも適用することができる（以下、このシステムを「業務実績査定システム」という。）。なおこの発明は、上記の4種類のシステムに限らず、たとえば前記外部の業務サービスを利用する組織、またはこれら業務サービスの提供者が、組織にとって最適なサービス利用プランをたてる目的で使用することも可能である。

【0074】以下、上記した4種類のシステムに本願発明を適用した場合に発生するシステムの特徴を、従来のシステムと対比させながら説明する。

【0075】① 人材育成プラン作成システム

図6は、人材育成プラン作成システムの従来例を示す。

このシステムは、現有人材に所定の能力テストを実施するなどして得られた人材の能力を示す情報を用いて、人材の得手、不得手を抽出する（現有人材診断）。さらにこの抽出結果から、人材固有の努力目標として、たとえば得手とする能力の種類およびその能力の伸び量の目標値などを示すデータが設定され、所定の形式で出力される（育成方針提案）。

【0076】上記のシステムでは、個々の人材の得手、不得手に基づく育成プランが示されるだけであるから、たとえば人材に努力目標として示された能力が組織にとっては十分に保有する能力であった場合、前記の育成方針は、組織の任務遂行にはなんら貢献しないものとなる。反対に、人材に示された能力が組織にとって不足する能力と一致した場合、人材がその努力目標を達成することは、組織が任務を遂行することに大きく貢献するようになる。本願発明にかかる人材育成プラン作成システムでは、後者のような努力目標を各人材に示すことにより、組織、人材とともに成長させるものである。

【0077】図7は、この発明を適用した人材育成プラン作成システムの概要を示す。このシステムは、組織より現在のミッションおよび将来のビジョン（将来、その組織が担うべき役割や存在意義、すなわち組織に将来与えられる可能性のあるミッションの内容を指す。）に関する情報を得るとともに、組織内に現在所属する各人材（以下「現有人材」という。）の現在の能力や将来像に関する情報を得て、組織として現在保有する能力および将来保有する可能性のある能力を判別する。そしてこの組織としての能力量と各組織がミッションやビジョンを取得する上で必要とする能力量とを比較することにより、組織にとって不足する能力およびその不足量を判別し、各現有人材がこの不足する能力を身につけ、所定の期間内に組織が将来のビジョンに向かって成長させることが可能となるような育成方針を設定し、組織や各現有人材に提案する。

【0078】図8は、前記人材育成プラン作成システムの行う処理の概要を示す。この人材育成プラン作成システムは、組織のミッション、ビジョンに関する情報や、現有人材の現在の能力や将来像に関する情報を用いて、各現有人材の個々の成長方向（以下「個別成長方向」という。）を設定する。さらにシステムは、各人材の個別成長方向を用いて、組織宛の人材育成プラン（各人材の育成方針を示す提案書）や各人材宛の個別プラン（各人材の成長方向を個別に示した提案書）を作成する。

【0079】前記ミッションやビジョンに関する情報は、組織の管理者などへのアンケートやヒヤリングにより得た情報から導き出されるもので、前記図4に示したような複数種の項目にかかる質問への回答という形式でシステムに与えられる。

【0080】現有人材の能力に関する情報は、たとえば各種の能力項目を各人材または組織の管理者に提示する

ことによって行う。前記能力項目は、能力の種類毎に 1～複数個設定され、能力の種類または内容を示す「見出し」に能力量を測るための質問や判定基準などを対応づけたデータ構成をとる。したがって現有人材の能力査定は、各能力項目毎の質問を提示してその回答に評価点を付け、評価点が所定の合格点に達した項目に対する能力を人材の能力として認定することによって行う。システムが最終的に処理する情報は、人材の具備する能力の種類（内容）とその能力量を数値化した情報とを組み合わせた情報として設定される。（以下の説明では、この情報を「能力量の査定情報」と呼ぶ。）

【0081】将来像とは、現有人材の将来の希望や興味、組織として人材に期待する能力、将来伸びる可能性のある能力などに関する情報であり、査定情報と同様に、複数種の質問に対する人材や管理者の回答結果に基づき、各人材が将来保有する可能性のある能力の種類および能力量を示す情報が設定される。

【0082】この人材育成プラン作成システムは、前記図 4 の原理に基づき組織の現在のミッションやビジョンについての取得情報から前記した業務パターンを求めた後、現在および将来の業務パターン 3 を、それぞれ前記業務パターン蓄積データベースに当てはめて、現在および将来の必要人材量 4 を求める。さらにこの必要人材量 4 は、必要能力量 5 に置き換えられる。なお業務パターン 3 から直接必要能力量 5 を導くことも可能であり、また必要に応じて必要能力量 5 を必要人材量 4 に置き換えて示すことも可能である。

【0083】また現有人材の現時点での能力（図中、「現能力」と示す。）の査定情報 6 や将来像を示す情報 7 については、それぞれ各人材が現在保有する能力、各人材が将来保有する可能性のある能力を示す情報（具体的には、能力の種類およびその能力量）を取得する。システムは、各現有人材の査定情報 6 を用いて、各現有人材の能力量を能力の種類毎に累計し、組織として現在保有する能力量 8（以下、これを「累計能力量 8 a」という。）を得る。またシステムは、各現有人材の将来像に関する取得情報 7 を用いて、各現有人材の将来予想される能力量を取得した後、各現有人材について予想した能力量を能力の種類毎に累計し、組織として将来保有する可能性のある能力量 8（以下これを「予想累計能力量 8 b」という。）を得る。

【0084】さらにシステムは、前記累計能力量 8 a および予想累計能力量 8 b を、それぞれ現在および将来の必要能力量 5 a、5 b と比較する。そしてその比較結果 9 に基づき、各現有人材の個別成長方向 10 やプラン 11 を作成する。

【0085】各現有人材の個別成長方向は、組織がミッション、ビジョンを遂行する上での能力の過不足状態と個々の現有人材の能力や将来像とに基づき設定される。たとえば組織にとって不足する能力について、能力量の

高い伸びが期待できる人材がいる場合、その能力の種類や目標とする能力量の伸び度合などを示す情報が、成長方向として設定される。また人材育成プランや個別プランは、詳細は後記するが、各人材の個別成長方向やこの個別成長方向を導くのに用いた各種情報を、所定のテンプレートにあてはめることなどによって作成される。

【0086】なお上記図 7、8 のシステムにおいて、組織の将来のビジョン、各現有人材の将来像に関する情報は、必ず入手しなければならないというものではなく、現在の状態を示す情報のみでも、組織が任務を遂行する上で有効な人材育成プランを作成することが可能である。ただし将来の情報も用いて処理を行う場合、組織の目指す姿に配慮したより良いプランを作成することができる。

【0087】② 人材派遣システム

図 9 は、人材派遣システムの従来例を示す。この人材派遣システムは、派遣人材の能力を査定するための各種能力項目や、派遣対象となる複数の人材のプロフィールなどが登録されたデータベース部 85 を具備する。前記能力項目は、前記人材育成プラン作成システムにおいて現有人材の能力査定に用いたものと同様のデータ構成をとる。システムは、登録を希望する外部人材に対し、各能力項目を提示して、それぞれの質問に対する人材の回答から前記人材の保有する能力の種類やその能力量を判別し、これをデータベース部 85 に登録する。

【0088】クライアントである組織は、人材派遣会社に対し、派遣人材の能力や派遣期間などについての希望の条件を提示する。人材派遣システムは、この組織側の要求に応じた人材をデータベース部 85 から抽出し、その登録された能力を組織側に提示する。また提示される派遣人材が複数人である場合、組織は提示された人材の中から所望の人材を選択して、その人材の派遣を受ける。

【0089】上記のシステムでは、あくまでも組織側から提示された条件に応じた人材を選択するだけであり、その人材が組織の任務達成にとって本当に必要な人材となるかどうかや、その人材が組織の将来の成長に貢献し得るかまでは、考慮されていない。

【0090】図 10 は、この発明を適用した人材派遣システムによるサービスの概要を示す。この人材派遣システムを管理する人材派遣会社は、クライアントである組織の現有人材の能力や適正などを診断して、組織が現在のミッションを遂行する上で不足する能力を補う人材を派遣する。また組織が将来のビジョンに向かって成長できるように、各現有人材の育成方針を設定して組織に提案するとともに、各現有人材が育成方針に沿って自助努力をするのに適した人材を派遣する。

【0091】前記人材育成方針の提案は、各現有人材の能力や適性、希望などを診断した上で、人材育成プランを組織に提示することにより行われる。また人材派遣会

社は、組織に対して派遣する人材の計画を立て、この計画内容を示す人材の派遣プランを、前記人材育成プランとともに組織に提示する。

【0092】組織に派遣される人材は、図11に示すように、組織としての必要人材量に対し、現有人材では不足する能力量を補うための人材として位置づけられる。前記図10の人材派遣プランでは、サービス開始直後の派遣人材として、現在のミッションに基づく必要人材量に不足する能力を補うための人材を選択するとともに、サービス開始から所定期間経過後の派遣人材を、将来のビジョン、またはそのビジョンに進むための中間目標に応じて抽出した必要人材量に基づいて選択し、各時点での派遣人材を組織に提案する。なお、派遣人材を変更するタイミングは特に規定されず、組織の現有人材の育成期間中に、複数のステップで派遣人材の内容を変更するようにしてもよい。また育成期間が終了した時点での現有人材の能力でもなお必要人材量に不足すると考えられる場合は、その不足する能力量を補うための派遣人材を提案する。

【0093】図10に戻って、さらに人材派遣会社は、提案した人材の育成期間が経過した時点で、各現有人材の能力の伸びに応じた「出来高」を設定し、これを組織に請求する。また派遣人材に対しては、所定額の基本契約料のほか、派遣期間における現有人材の能力の伸びに応じた「出来高」を支払う。ただしこの「出来高」の設定は必ずしも必要ではない。

【0094】図12は、上記システムによる人材派遣会社のサービスが組織に対して与える役割を示す。各現有人材に提示される成長方向は、各現有人材の現在の能力に基づく特性度合（組織の業務を行う上で得手、不得手となる能力の種類やその能力量の過不足の度合をいう。）や、予想評価度合（将来伸びが予想される能力の種類やその能力量の伸び度合をいう。）を含む情報として作成される。

【0095】組織は、人材派遣会社から提案された人材育成プランや人材派遣プランに応じて各現有人材の育成方針を設定し、その方針に沿って各人材を育成する。また各現有人材は、個々に提示された成長方向に応じて将来像を修正しつつ、提示された成長方向に向けて能力を伸ばすべく自助努力を行う。各人材が提示された方向に能力を伸ばすことにより、組織全体の能力量は、前記ビジョンに示した業務パターンをこなすための必要能力量に近づいていく。

【0096】人材派遣会社は、サービスの開始時点で組織の初期状態における能力不足を補うための人材を派遣するほか、この派遣人材を、各現有人材が成長する過程での能力不足を補うという長期的視野で抽出した派遣人材に、適宜切り替える。また各現有人材が成長方向に応じて成長した時点でもなお将来のビジョンを達成する上で不足する能力がある場合には、その能力不足を補うた

めの人材を派遣する。よって組織は、組織の成長に必要な人材の派遣を受けながら組織全体としての目標に応じて現有人材を成長させることができ、組織全体として将来のビジョンを実現する方向に成長していくことができる。

【0097】なおこの人材派遣システムにおいても、将来の組織のビジョンや現有人材の将来像に関する情報は、必ず求めなければならないというのではなく、現在のミッション、各現有人材の現在の能力の査定情報を用いての処理に留めても良い。この場合、システムは現在の組織における必要能力量と組織の現有人材により得られる現在の累計能力量との比較から組織が現在の業務を行う上で不足する能力を抽出し、その能力不足を補うための派遣人材を抽出することになり、従来のような組織の要望に応じるだけの人材派遣サービスから、組織の能力の過不足状態に適切に対応できるような人材派遣サービスに転換することができる。また現有人材に対して、ミッションを遂行する上でその人材の能力や適正に応じた努力目標を示すことが可能である。ただしこの場合には、努力目標の提示は必ずしも必要ではない。

【0098】図13は、前記人材派遣システムを使用する人材派遣会社と組織との関係を示す。前記人材派遣システムは、組織およびその現有人材からの情報を受け付けて各種プランを作成する処理手段1と、データベース部2とを含む。処理手段1は、コンピュータのCPUにプログラムを与えることによって実現するもので、組織の現在のミッションやビジョンに関する情報、各現有人材の現在の能力に対する査定情報、および現有人材の将来像に関する情報を得て、前記人材育成プラン、人材派遣プランを作成するとともに、派遣人材を選択する。

【0099】前記処理手段1は、取得した各種情報を用いて、前記した人材育成プラン作成システムと同様の方法で各現有人材の個別成長方向を設定する。なおこの成長方向は、各現有人材の能力の伸びをチェックするために能力の査定を行う都度、調整することができる。

【0100】さらに処理手段1は、各現有人材の個別成長方向を用いて組織向けの人材育成プランや人材派遣プランを作成する。人材育成プランは、前記人材育成プラン作成システムにおけるものと同様に、各現有人材について設定した個別成長方向をまとめたものである。人材派遣プランは、人材育成プランを実行するために必要な派遣人材を提案するものである。これらのプランは、組織に承認されることにより有効化され、データベース内に保存される。さらに処理手段1は、各現有人材に対し、それぞれの個別成長方向を示す個別プランを作成する。

【0101】データベース部2には、承認されたプランのほか、前記登録人材の査定のための能力項目、所定数の派遣人材の登録情報、組織に認められたプランに関する情報などが格納される。

【0102】図14は、前記人材派遣システムの行う処理の概要を示す。このシステムも、前記人材育成プラン作成システムと同様に、組織の現在のミッションや将来のビジョンを表す業務パターン3を取得し、その取得情報から現在および将来の必要人材量4、必要能力量5を求める。また各組織内の現有人材について、それぞれの能力の査定情報6や将来像に関する情報7を取得した後、累計能力量8a、予想累計能力量8bを求め、これらの累計能力量8a、8bと組織の必要能力量5a、5bとを比較する。

【0103】さらにシステムは、前記の比較結果9を用いて各現有人材の個別成長方向を設定するとともに、組織に提案するプラン11を作成する。またシステムは、比較結果9に基づき前記データベース部2を検索して、組織において現在または将来不足する能力を補うための人材を抽出する。なおここでは図示していないが、前記プラン11には、派遣人材の抽出結果80に基づく人材派遣プランも含まれており、組織がこのプランを承認することにより、前記派遣人材の抽出結果に基づく人材Pが補充人材として組織に派遣されることになる。

【0104】図15は、上記人材派遣システムにおいて、組織へ請求する出来高を求める処理の概要を示す。前記図14において、サービスの開始時に取得した必要能力量5、累計能力量8a、予想累計能力量8bなどの情報は、データベース部2に格納される。システムは、人材育成期間が経過した時点で、再び現有人材の能力の新たな査定情報12を取得し、これらを能力の種類毎に累計する。そしてこの新たな累計能力量13をデータベース部2に格納していた以前の累計能力量14と比較し、その比較結果15に応じて出来高16を決定する。なお新たに得た累計能力量13、新旧の累計能力量の比較結果15、決定した出来高16などは、データベース部2に保存される。

【0105】上記の処理により設定される出来高には、図16に示すように、派遣人材がその担当業務を達成した度合に応じた出来高のほか、前記システムにより提案した各種プランおよび派遣人材が組織の高付加価値化に貢献した度合に応じた出来高が含まれる。なお組織の高付加価値化とは、主として現有人材の能力の向上により組織全体における能力が向上したことを指す。

【0106】なお上記の人材派遣システムの構成は、外注としての業務提供サービスにも適用することができる。この場合は、派遣人材に代えて、組織において不足する能力に応じた業務を抽出し、組織に提案することになる。

【0107】③ 人材紹介システム

図17は、従来の人材紹介システムの例を示す。図示例の人材紹介システムは、任意の組織からその組織が必要とする人材についての条件を取得するとともに、その組織とは異なる組織内の人材の中から前記条件に応じた能

力を有する人材を求め、前記組織への補充人材として紹介するものである。場合によっては、図示のように、2つの組織間で所属人材の入替えを行うようなケースも発生する。また組織の希望条件に応じた人材が見つからない場合は、外部の新規人材を採用する。なお新規人材とは、いずれの組織にも所属しておらず、組織間で補充人材を確保できない場合に補充の対象となる人材である。この新規人材としては、たとえば前記人材派遣会社の登録人材やアルバイト、新入社員などをあげることができ

【0108】上記の人材紹介システムも、前記図9に示した従来型の人材派遣システムと同様に、組織側の要求に応じて補充人材を選択するものである。また多くの場合、補充人材を提供した側の組織についての保持能力の変化が考慮されないで、人材が抜けた後の組織の運営に大きな支障が生じることがある。

【0109】図18は、この発明を適用した人材紹介システムの例を示す。このシステムでは、複数の組織の能力の過不足状態を判別し、ある組織で組織のミッションやビジョンを実行する上で不足する能力がある場合、その能力を必要としない組織またはその能力が過剰となっている組織から、前者の組織に補充するための人材を抽出する。

【0110】図19は、前記人材紹介システムと組織との関係を示す。このシステムも、前記人材派遣システムと同様の処理手段1やデータベース部2を具備するもので、データベース部2には、各組織の現有人材について、それぞれその能力や将来像に関する情報を含むプロフィールが登録される。処理手段1は、組織の現在のミッションやビジョンに関する情報、各人材の能力や将来像に関する情報を用いて前記した2つのシステムと同様の人材育成プランや個別プランを作成し、これらを組織や各人材に提示する。また処理手段1は、各組織についての取得情報からそれぞれの組織における能力の過不足状態を判別し、能力の不足する組織に対しては、その不足する能力が過剰となっている組織より補充人材を抽出する。そして補充先、補充元の双方の組織に対し、前記補充人材に関する提案書（以下「人材補充プラン」という。）を作成して提示する。

【0111】図20は、前記人材紹介システムにおける処理の概要を示す。このシステムも、前記人材育成プラン作成システムや人材派遣システムと同様に、各組織毎にその組織の現在のミッションや将来のビジョンを表す業務パターン3を取得し、その取得情報から現在および将来の必要人材量4、必要能力量5を求める。また各組織内の現有人材について、それぞれの能力の査定情報6や将来像に関する情報7を取得した後、累計能力量8a、予想累計能力量8bを求め、これらの累計能力量8a、8bと組織の必要能力量5a、5bとを比較する。

【0112】さらにシステムは、前記の比較結果9を用

いて補充を必要とする組織を判別した後に、組織への紹介人材をデータベース部2より抽出する。そして前記比較結果9や紹介人材の抽出結果81を用いて、各組織や補充の対象の人材宛の人材補充のプラン17を作成する。このプランが承認されると、前記抽出結果81に基づく紹介人材P1は、組織への補充人材として紹介先の組織に配属される。

【0113】上記の人材紹介システムによれば、組織間においてそれぞれの能力の過不足状態を補完することにより、効率の良い人材補充を行うことができる。また各人材に対しても、自分の能力や将来像に適した組織や、能力や興味に応じた業務を提供することができる。なおこのシステムについても、将来のビジョンや人材の将来像に関する情報を用いずに処理を行うことができる。この場合、各組織における現在の能力の過不足状態に応じて所属人材の調整が行われるようになり、各組織に現在の任務を遂行する上でバランスのとれた能力の分布状態を設定することができる。

【0114】さらに上記の人材紹介システムは、人材紹介会社のみならず、会社の人事部門が人事異動などの目的で使用することもできる。この場合、前記プラン17を、人材に対する異動の内示通知として作成することが可能となる。

【0115】④ 業務実績査定システム図21は、業務実績査定システムの従来例を示す。この業務実績査定システムは、組織内の現有人材の業務実績を所定の判定基準に基づき査定し、その査定結果を示す評価値などを組織や人材自身に提示するものである。なお業務実績の査定は、たとえば、各人材の担当業務について設定された所定数の質問に対する人材自身や上司の回答を判定基準と照合することによって行われる。

【0116】この種のシステムは、組織の管理者または人事部門のほか、上位の経営陣によって使用される。また各人材の業務実績の査定を外注業務とする専門サポート会社によって使用することもできる。しかしながら上記図21のシステムでは、個々の人材についての担当業務の達成度合いが重視され、組織における能力の過不足度合いと各人材の能力との関係は考慮されていない。したがって組織にとって簡単に実施できる業務を担当している場合と、組織にとって非常に困難な業務を担当している場合とで判定基準を変更するような査定は行われていない。

【0117】図22は、この発明を適用した業務実績査定システムの概要を示す。この業務実績査定システムは、組織内の現有人材の業務実績を所定の判定基準に基づき査定するとともに、組織のミッションおよび各現有人材の能力の査定情報から前記ミッションを遂行する上での組織の能力の過不足度合いを求める。そしてこの過不足度合いを前記業務実績の査定結果に加味することにより、組織としての得手、不得手を反映した業務査定を行

うようにしている。

【0118】図23は、業務実績査定システムの処理の概要を示す。このシステムでは、現在のミッションについては、前記した各システムと同様に、組織の現在の業務パターン3を取得し、その取得情報からミッションの達成に必要な必要人材量4、必要能力量5を求める。また現有人材の能力についても、前記各実施例と同様に、各人材の有する能力の査定情報6を得た後、各人材の能力量を種毎に累計して累計能力量8を得、前記必要能力量5と比較する。

【0119】またシステムは、各現有人材の業務実績に関する情報を、たとえば各人材の担当業務の実績に対し、本人または上司、あるいは両者が評価した結果として取得する。業務実績査定システムは、前記必要能力量5と累計能力量8との比較結果9を業務実績の取得情報に加味したものを、最終的な査定情報18として特定し、これを組織に提示する。すなわちシステムは、各業務について、その業務に必要な能力を組織が十分に有しているか、その能力が不足しているかによって、その業務実績の評価値を調整する。たとえば組織として不足している能力を用いた業務については、通常の評価基準よりもあまい判定基準で評価する一方、組織としての能力が十分である能力による業務については、通常の規定よりも厳しい判定基準で評価する。このような査定方法により、組織においてとりわけ困難な業務を達成する上で各人材が果たした貢献度を反映させた業務査定を行うことができ、管理者や人事担当者の経験や勘を頼りにしなくとも、各人材の業務実績を適性に評価することができる。

【0120】なお上記の業務実績査定システムでは、現在のミッションを示す情報を用いて組織の能力の過不足度合いを判別しているが、これに限らず、特に所定期間にわたる業務実績を査定するような場合は、期間内に完了した業務に関する情報も用いて、期間内に実施されたすべての業務に対する組織としての能力の過不足度合いを判別し、その判別結果を各人材の業務実績に反映させるようにしてもよい。またシステムの利用者が組織の管理者や人事部門である場合は、査定情報は組織のみならず、各人材に個々に提示することが可能である。

【0121】

【実施例】以下、上記した4種類のシステムについての具体的な構成や処理の手順を、順を追って説明する。

【0122】① 実施例1：人材育成プラン作成システム

図24は、人事部門のような管理部門が人材育成プラン作成システムを使用した場合の組織と管理部門との関係を示す。前記管理部門では、人材育成プラン作成システムを用いて、組織の現在のミッションおよびビジョンに関する情報、ならびに各現有人材の能力および将来像に関する情報から各人材の個別成長方向を設定するととも

に、各現有人材の個別成長方向から組織全体に対する人材育成プランを作成する。作成された人材育成プランは組織に提示され、組織はこのプランに基づき、各現有人材の育成方針を決定する。また管理部門から各現有人材には、それぞれその人材の個別成長方向を示す個別プランが提示される。

【0123】図25は、前記人材育成プラン作成システムを実現するためのコンピュータのハード構成を示す。このコンピュータ20は、制御の主体となる演算装置(CPU)21とメモリ22とを主体とする。メモリ22内には、前記したデータベース部2のほか、演算装置21に前記システムの処理部としての機能を付与するためのプログラム格納用メモリ23や、前記プログラムを実行する上での作業領域としてのプログラム実行用メモリ24が含まれる。

【0124】前記演算装置21には、インターフェイス25を介して前記ミッション、ビジョン、および各現有人材についての個人情報(能力および将来像)を入力するための手段26(以下単に「入力手段26」という。)が接続され、また情報出力用のドライバ部27を介して前記人材育成プランや個別プランを組織や各人材に提示するための手段28(以下単に「提示手段28」という。)が、接続される。入力手段26、提示手段28の代表的なものとして、それぞれキーボード、プリンタをあげることができる。ただし入力手段26はマウスや光学的読み取り装置などにより、提示手段28はファクシミリ装置などにより構成することも可能である。

【0125】また図26に示すように、組織とシステムとの間での情報のやり取りがFD、CD-R、DVDなどの記録媒体を用いて行われる場合は、入力手段26および提示手段28を、使用する記録媒体用のドライブ装置として一体化することができる。さらに組織と管理部門とがネットワーク回線によって接続されている場合は、入力手段26と提示手段28とは一体であって、前記ネットワーク回線および入出力信号の送受信回路により構成されることになる。なおこのハード構成は、人材育成プラン作成システムに限らず、後記する人材派遣システム、人材紹介システム、業務実績査定システムの各システムにも適応する。

【0126】図27は、前記人材育成プラン作成システムの具体的な構成を示す。前記データベース部2には、入力情報および処理の過程で生成される情報として、組織のミッションやビジョンに関するデータ、必要人材量データ、必要能力量データ、各現有人材の能力データ、組織の累計能力量データ、組織における能力の過不足度合データ、組織に対する各人材の得手・不得手データ、個別成長方向データなどの格納領域37~45が設定される。このほかデータベース部2には、入力情報の変換処理やプラン作成のためなどに、ミッション・ビジョン判定テーブル46、業務パターン変換テーブル47、報

告用テンプレート48、査定用データテーブル49、能力量判定テーブル50などが格納される。

【0127】図中、処理手段1は、前記プログラム格納用メモリ23内のプログラムを実行する前記演算装置21によって実現するもので、情報取得手段29、変換処理手段30、能力取得手段31、将来像取得手段32、能力累計手段33、比較手段34、人材育成プラン作成手段35、個別プラン作成手段36などの手段を含む。

【0128】前記情報取得手段29は、組織のミッションおよびビジョンに関する情報の入力を受け付けて、組織における現在および将来の業務内容や業務目標を取得するためのものである。能力取得手段31は、各現有人材の能力を示す情報の入力を受け付けて、各人材が現在保有する能力の種類およびその能力量を求める。将来像取得手段32は、各現有人材の将来像に関する情報の入力を受け付けて、各人材が将来保有する可能性のある能力の種類およびその能力量を求める。なお以下の説明では、各現有人材の能力の種類および能力量については、現在および将来のデータをまとめて「能力量データ」という。

【0129】前記変換処理手段30は、ミッション、ビジョンに関する取得情報から、組織における現在および将来の必要能力量を求める。能力累計手段33は、現有人材の能力量データから前記した累計能力量や予想累計能力量を算出する。比較手段34は、これら累計能力量、予想累計能力量を、それぞれ現在および将来の必要能力量と能力の種類毎に比較することにより、組織における能力の過不足度合を抽出する。

【0130】個別プラン作成手段36は、各現有人材について、それぞれその人材の能力量データに基づき、組織が必要とする能力に対する個人の得手、不得手を示すデータを作成する(以下これを「得手・不得手データ」という。)。さらに個別プラン作成手段36は、前記得手・不得手データと前記比較手段34により抽出された組織における能力の過不足度合とを用いて各人材の個別成長方向を設定し、その設定データに基づき各現有人材の個別プランを作成する。

【0131】人材育成プラン作成手段35は、情報取得手段29や変換処理手段30による処理結果や、前記個別プラン作成手段36により設定された各現有人材の個別成長方向を用いて、組織としての人材育成プランを作成する。なお前記データベース部2の報告用テンプレートの格納領域48には、人材育成プランおよび個別プランについて、定型文書を示す電子データのほか、前記個別成長方向などのデータからこの定型文書のブランク部分に嵌め込むデータを導くためのプログラムなどが保存されている。

【0132】以下、処理手段1内の各手段による処理の詳細および各手段に係るデータベース部2内のデータ構成について、順を追って説明する。

【0133】この実施例の情報取得手段29は、ミッションやビジョンに関する情報として、たとえば組織に対してアンケートやインタビューを行った結果に基づく情報であって、所定数の質問項目に対する組織側の回答結果という形式の情報を入力する。これらのデータ入力については、あらかじめ紙媒体によるアンケートやヒヤリングにより得た情報を管理部門側で入力する場合もあるが、前記入力手段26が記録媒体やネットワーク回線によって構成される場合は、組織側において直接入力することが可能である。

【0134】データベース部2内のミッション・ビジョン判定テーブル46は、前記ミッションやビジョンに関する入力情報に含まれる回答パターンから業務の内容や業務目的を判別するためのものである。業務内容の判別のためには、たとえば複数種の業務をコード情報に対応づけた業務テーブルが設定される。また業務目標の判別のためには、業務の種類毎に、業務目標に関する所定数の質問に対する回答パターンから所定期間毎の業務量を導くための変換テーブルが設定される。

【0135】前記情報取得手段29は、前記ミッション・ビジョン判定テーブル46を用いて、前記ミッション、ビジョンに関する入力情報から組織における現在および将来の業務内容、業務目標を判別する。なお判別された業務内容、業務目標の組合せ、すなわち業務パターンは、データベース部2のミッション、ビジョンの各データ格納領域37、38に保存される。なおミッションは、中期、長期の計画から導き出されることが多いため、ミッションに関わる情報として入力された情報の中にビジョンに関する情報が含まれている場合がある。

【0136】前記業務パターン変換テーブル47には、前記図4に示した概念に基づき、各種業務パターンに対応させて、その業務パターンを実現するための必要人材量が設定されている。変換処理手段30は、前記ミッション、ビジョンについて得られた業務パターンを業務パターン変換テーブル47にあてはめて、現在および将来の組織における必要人材量を取得する。

【0137】図28は、前記変換処理手段30の処理手順を示す。なお以下では、「ミッション」の業務パターンを用いて現在の必要人材量を取得する場合を想定して説明するが、将来の必要人材量についても、「ビジョ

ン」の業務パターンを用いて同様の処理を行うことにより取得することができる。

【0138】前記したように、組織のミッションは、通常、複数の業務を実行することにより成立する。変換処理手段30は、最初のST1で、前記データベース部2の「ミッション」データの格納領域38より、各業務にかかる業務パターンを読み出す。その後は、ST2、3のループにおいて、前記業務パターン変換テーブル47より各業務パターンに対応する必要人材量を順次取得する。そして最終的に、ST4において、各業務毎にその

業務の種類を表す情報と必要人材量とを対応づけたデータを作成した後、これらデータの集合を組織としての必要人材量としてデータベース部2に格納する。なお上記の処理の後、さらに変換処理手段33は、前記必要人材量を必要能力量に置き換えてデータベース部2に格納する。

【0139】つぎに、現有人材の能力データの取得について説明する。この実施例では、各種能力の能力量を測るための複数項目の質問に人材自身または上司が回答した結果を示す情報を入力する（以下では、人材自身が回答したものとして説明する。）。前記査定用データテーブル49には、複数の能力項目毎に、その項目の表す能力を測るための各種質問の内容が設定され、能力量判定テーブル50には、各質問に対する回答パターンから能力量を特定するための判定基準などが設定される。能力取得手段31は、入力された現有人材毎の回答パターンをそれぞれ前記判定基準にあてはめて、各現有人材が保有する能力の種類およびその能力量を求める。

【0140】図29は、前記能力取得手段31が各現有人材の能力に関する情報を取得する処理手順を示す。なお図示例は、前記入力手段26が組織側のコンピュータに接続されたネットワーク回線により構成され、現有人材に直接質問を提示して各質問に関する回答を直接入力することを前提としているが、この質問は紙媒体などにより提示し、その回答を、管理部門側で入力するようにしてもよい。また回答の記録された記録媒体をシステムに投入して、記録情報を読み込むようにしてもよい。

【0141】図29の手順では、まず前記査定用データテーブル49より各能力項目の「見出し」の部分を読み出し、その内容を組織側コンピュータのモニタ画面上に表示するなどの方法により各人材に提示する（ST5）。前記「見出し」とは、能力の種類を表す文字情報（たとえば企画力、情報分析力、交渉能力など）であって、必要に応じて能力の内容を説明する情報が付加される。ここでは各能力項目を提示することにより、人材に自分に適合すると思われる能力を選択させるようにしている。

【0142】所定数の能力項目が選択されると、ST6からST7へと進み、データベース部2の査定用データテーブル49および能力量判定テーブル50から、それぞれ選択された各能力項目についての質問および判定基準が読み出される。さらにつぎのST8では、読み出された各質問が前記モニタ画面に提示され、人材側の回答入力に待機する。そして質問に対する回答が入力される都度、ST9からST10に進んで、入力された回答の内容を前記プログラム実行メモリ24などに一時保存する。

【0143】提示されたすべての質問に対する回答入力終了すると、ST11からST12に移行して、選択された能力項目毎の回答パターンを前記判定基準にあて

はめて所定の評価値を導き出す。こうして得られた評価値は、各能力項目における能力量として、プログラム実行メモリ24などに一時保存される。つぎのST13では、各能力項目毎の評価値をチェックする。そして所定の水準値以上の評価値を得た項目がある場合は、ST14でその能力項目の示す能力に類似する能力も選択されているか否かをチェックし、選択されていない項目があれば、ST16でその項目を選択する。そして選択した能力項目について、同様に前記ST7～12の処理を実行することにより、これら能力項目についての能力量を

示す評価値を取得する。
【0144】このようにまず人材の選択した能力項目についての能力量をチェックした上で、高い能力が示された能力項目について、その項目に類似する能力項目の能力量までをチェックする。ST13の判定が「NO」またはST14の判定が「YES」となると、ST15に進み、各能力項目のうち、評価点が合格点に達している項目にかかる能力を、前記人材の能力として特定する。そして合格点に達した各能力項目について、それぞれその項目の「見出し」に用いられた能力の種類と評価点として得た能力量とを組み合わせたデータを作成し、これを人材の能力データとして、データベース部2の領域41に保存する。

【0145】なお前記査定用データテーブル49、能力量判定テーブル50には、現在の能力のみならず、将来の能力を測るための質問や能力量を特定するための判定基準も含まれている。現有人材の将来像は、これらの質問に対する現有人材または上司の回答結果として入力されるもので、将来像取得手段32は、前記図29と同様の手順により、各人材の回答パターンからその人材が将来保有する可能性の高い能力の種類およびその能力量を抽出し、その抽出結果を人材の将来の能力データとしてデータベース部2に保存する。

【0146】図30は、能力累計手段33による処理の手順を示す。なおここでは現在の能力量を累計すると想定して説明するが、将来の能力量を累計する場合も、同様の手順が実行される。まず能力累計手段33は、図30のST17で、各人材について前記図29の手順により得られた能力データを読み出す。そしてつぎのST18で、各能力量を能力の種類毎に累計した後、続くST19で、能力の種類毎に能力量の累計値を対応づけたデータを作成する。これらのデータは、現在における累計能力量データとしてデータベース部2の領域42内に保存される。なおここでは図示しないが、累計処理の対象とする能力は、前記ミッションやビジョンのために必要能力として登録された能力に限定してよい。

【0147】図31は、前記比較手段34の処理手順を示す。なおこの図でも、現在の累計能力量を必要人材量と比較する場合を想定して説明するが、将来の予想累計能力量と必要人材量との比較も同様にして行われる。図

31のST20、21において、比較手段34は、それぞれデータベース部2より必要能力量データ、累計能力量データを読み出す。そして必要能力量データの示す各能力の種類毎に、累計能力量と必要能力量とを比較する(ST22)。つぎのST23では、前記比較結果に基づき、必要能力の種類と能力量の過不足度合を示す数値データとを組み合わせた情報を作成し、これらデータを組織における能力の過不足度合データとして、データベース部2の領域43に保存する。

10 【0148】図32は、前記個別プラン作成手段36が各現有人材の得手・不得手データを生成する場合の処理手順を示す。なおここでは一人の人材に対するデータ生成方法を示しており、組織の各人材毎に図32の手順を繰り返す必要がある。この処理の最初のステップであるST24では、人材の能力データ、すなわち現在および将来における能力の種類およびその能力量を読み出し、さらにつぎのST25で、前記必要能力量データなどから組織における必要能力の種類を取得する。そして各必要能力の種類毎に、以下のような処理を実行する。

20 【0149】ST26では、所定の必要能力について、現有人材の現在の能力量を所定の基準値と比較する。現有人材の能力量が前記基準値を上回る場合は、この人材は、前記必要能力について高い能力を有していると判定してST28へと進む。ST28では、着目中の必要能力の種類、その必要能力について人材が保有する能力量、将来の能力の伸び度合などを示すデータを人材の「得手データ」として設定し、これをデータベース部2の領域44に保存する。

30 【0150】一方、ST26が「NO」の場合はST27に進み、前記必要能力についての人材の現在の能力量と将来の能力量とを比較して得られる能力の伸び度合を所定の基準値と比較する。この伸び度合がいずれも基準値以上であれば、前記必要能力を伸ばす可能性のある人材であると判断してST29に進み、着目中の必要能力の種類、その必要能力について人材が保有する能力量、前記能力の伸び度合などを示すデータを、人材の「準得手データ」として設定し、これをデータベース部2の領域44に保存する。

40 【0151】なお着目している必要能力に対応する能力データが存在しない場合は、ST26、27の判定がいずれも「NO」となり、ST30に移行する。ST30では、この着目中の必要能力の種類にnullコードなどを対応づけたデータを作成し、これを人材の「不得手データ」としてデータベース部2の領域44に保存する。

50 【0152】このようにして組織の必要能力の種類毎に、その必要能力が人材にとって得手、準得手、不得手のいずれに該当するかをチェックし、得手、準得手、不得手のいずれかのデータを作成してデータベース部2に保存する。すべての必要能力についてのデータの作成、保存が終了すると、ST31が「YES」となり、前記

現有人材についての得手・不得手データの生成処理が終了する。

【0153】図33は、前記個別プラン作成手段36による個別成長方向データの設定、およびそのデータを用いての個別プランの作成にかかる処理手順を示す。なおこの図も、前記図32と同様に、一人の現有人材についての処理手順を示しており、組織の全人材の個別プランを作成するには、人材毎に図示の手順を繰り返すことになる。

【0154】図示例では個別成長方向データとして、重要能力データ、有力データ、要努力データの3種類のデータを設定している。これらのデータは、現有人材についての得手・不得手データを組織についての能力の過不足度合と照合することにより得られるもので、重要能力データは、組織にとって不足する能力を現有人材が保有していること、または将来保有する可能性があることを示す。他方、要努力データは、組織にとって不足する能力を現有人材が不得手としていることを示す。また有力データは、現有人材が得手とする能力または得手となり得る能力が、組織にとっても十分に確保されていることを示す。

【0155】図33において最初の手順となるST32では、着目中の現有人材についての得手・不得手データを読み出す。読み出したデータに得手データまたは準得手データが含まれる場合は、ST33が「YES」となり、ST34～37の処理により前記重要能力データや有力データを作成する。また読み出したデータに不得手データが含まれる場合は、ST38が「YES」となり、ST39～42の処理により要努力データが作成される。

【0156】得手データ、準得手データについては、順につきのような処理が行われる。まずST34では、着目するデータに対応する必要能力が組織にとって不足する能力であるか否かを判別する。この判別は、前記必要能力量と累計能力量との比較により得た能力の過不足度合データに基づき行われるもので、着目する能力が組織にとって不足している場合は、ST35に進んで重要能力データを作成する。また着目する能力が組織において十分である場合は、ST36に進んで有力データを作成する。なお重要能力データ、有力データは、いずれも、着目中の得手データまたは準得手データから得た人材の現在の能力量や将来の能力の伸び度合などを能力の種類に対応づけた構成をとり、データベース部2の領域45に保存される。

【0157】つぎに不得手データについても同様に、ST39で着目中のデータに対応する能力が組織にとって不足する能力であるか否かをチェックする。ここで不足する能力であると判別されると、ST39からST40へと進み、組織としての能力の過不足度合や現有人材の数などに基づき、その能力についての現有人材の伸び度

合の目標値を設定する。なお前記図29に示した能力データの取得時に、不得手な能力についても能力量を取得するようにすれば、この能力量に応じた目標値を設定することができる。

【0158】能力の伸び度合の目標値を設定すると、つぎのST41で、要努力データとして、前記目標値を能力の種類に対応づけたデータを作成し、これをデータベース部2の領域45に保存する。

【0159】このようにして現有人材の成長方向データが作成されると、最後のST43において、前記データベース部2の報告用テンプレートの格納領域48から個別プラン用のテンプレートを読み出し、このテンプレートに前記成長方向データを当てはめることにより、前記現有人材に対する個別プランを作成する。作成されたプランは、電子データ形式で提示手段28へと出力され、提示手段28の構成に応じた形式で現有人材に提示される。

【0160】図34は、紙媒体に出力された個別プランの一例を示す。この図示例では、前記重要能力データを抽出し、これらデータの示す能力の種類とその期待度とを対応づけたグラフや、各能力がどのような業務に関わるかを示す文書データが示されている。なお文書データ中の点線部分は、定型文書中のブランクであり、重要能力データから導かれた能力の種類や能力の伸び度合が嵌め込まれている。

【0161】図35は、人材育成プラン作成手段35による処理手順を示す。この処理では、まず最初のST44で、前記データベース部2より、組織における必要能力の種類毎に能力の過不足度合を読み出した後、必要能力の種類毎に以下の処理を実行する。

【0162】ST45では、着目する能力が組織にとって不足する能力であるか否かをチェックする。そして不足する能力であると判別した場合は、ST45からST46に進み、前記各現有人材の成長方向データを検索することにより、前記能力について重要能力データ、要努力データが設定された人材を前記データとともに抽出する。また前記能力が不足していないと判別した場合は、ST47に進み、同様にデータベースを検索して、その能力についての有力データが設定された人材を前記データとともに抽出する。

【0163】すべての必要能力についてのデータ抽出処理が終了すると、ST48からST49に進み、人材育成プランの出力様式を選択する。なおこの選択は、この時点での外部からの選択を受け付けて行うほか、あらかじめ設定された選択データに基づいて行うことも可能である。(以下の実施例においても同様である。)最後のST50では、前記ST45～48で抽出された各データを、選択された様式に対応するテンプレートにあてはめて、人材育成プランの電子データを作成し、これを前記提示手段28に出力する。なお選択した様式によって

は、前記抽出データのみならず、必要人材量、必要能力量、累計能力量など、データベース部2に格納された各種データを使用する必要がある。

【0164】図36は、紙媒体に出力された人材育成プランの一例を示す。なお図中の点線部分は、定型文書内のブランク部分を示す。図示例では、プランの冒頭に、組織で将来実施される業務毎に、その業務に必要な能力量と組織全体の現在の能力量とを比較したグラフが提示されている。このグラフの下方には、能力不足の業務およびその不足量を示す情報や、前記不足する能力を高める上で期待できる人材の名前や期待度が提示されている。さらにその下には、各人材の成長により将来の業務目標を達成できるか否かなどを示すコメント情報が提示されている。なお、前記グラフは、必要能力量、累計能力量に基づいて作成される。また各情報中の人材や期待度は、前記重要能力データや要努力データにより抽出されたものである。

【0165】② 実施例2：人材派遣システム

図37は、人材派遣システムを使用する人材派遣会社と組織との関係を示す。この人材派遣会社は、組織から現在のミッションやビジョンに関する情報、ならびに組織の現有人材の能力や将来像に関する情報を得て、組織がビジョンに向かって成長するための人材育成プランを提示するとともに、このプランでは足りない能力を補うための人材派遣プランを提示する。これらのプランが組織によって承認されると、人材派遣会社は、前記プランに沿った人材を派遣するとともに、組織の各現有人材に対し、前記人材育成プランに沿った個別成長方向を提示する。なお派遣人材の選択は、データベース内に登録された複数の人材の中から、前記人材派遣プランに応じた種類の能力および能力量を具備する人材を抽出することにより行われる。

【0166】さらにこの人材派遣会社は、提案したプランの実現の度合によって、組織に対し、所定の出来高を請求するようにしている。この出来高は、図38に示すように、提案した人材育成期間など所定の期間が経過した時点で各現有人材による累計能力量を再度取得し、新たな累計能力量とプラン提示時点での累計能力量とを比較することによって設定されるものである。ただしこの出来高の設定は、必ずしも必要ではない。

【0167】図39は、前記人材派遣システムの具体的な構成を示す。このシステムも、第1の実施例と同様に、演算装置21およびプログラムにより実現する処理手段1と、データベース部2とから成る。

【0168】データベース部2には、第1の実施例と同様のデータ格納領域に加えて、派遣人材の登録データ、人材の新能力データ、組織の新累計能力量データ、出来高テーブルなどの格納領域51、52、53、54が設定される。また処理手段1には、第1の実施例と同様の構成のほか、プラン確定手段59、出来高設定手段5

5、派遣人材能力取得手段57、派遣人材登録手段58の各手段が含まれる。また第1の実施例の人材育成プラン作成手段36に代えて、人材育成・人材派遣プラン作成手段77が設定される。

【0169】なお図39中、第1の実施例と共通する構成およびその処理内容については、前記実施例と同様に機能するので、ここでは説明を省略する。ただし、この実施例では、サービス開始から所定期間経過後に再び現有人材の能力を示す情報を入力して、能力取得手段31および能力累計手段33により成長後の現有人材の能力データや組織としての累計能力量を取得するようにしている。これらの取得情報は、それぞれデータベース部2の人材の新能力データ、組織の新累計能力量データの格納領域52、53に保存される。

【0170】前記人材育成・人材派遣プラン作成手段77は、前記第1の実施例と同様に人材育成プランを作成するほか、その人材育成プランに沿って抽出された派遣人材を提案するための人材派遣プランを作成し、前記提示手段28に出力する。なおこの人材派遣プランでは、現在の組織に不足する能力を補うための初期の派遣人材や、人材の育成期間が終了した時点でなお不足する能力を補うための将来の派遣人材が提案されるほか、必要に応じて、育成期間の中間地点での能力不足に対応するための人材や、現有人材を人材育成プランに沿って成長させるために必要な教育を行う能力を有する人材などが提案される。

【0171】プラン確定手段59は、組織により承認されたプランを確定処理し、派遣人材の選択処理を開始させるためのものであり、組織側の要望に応じてプランを修正する機能も具備する。

【0172】派遣人材能力取得手段57は、データベース部2の査定用データテーブル49や能力量判定テーブル50を用いて、前記図29と同様の処理により登録希望人材についての能力データを作成する。派遣人材登録手段58は、この能力データに人材の氏名などの個人情報に対応づけた登録データを作成し、これをデータベース部2の領域51に保存する。

【0173】派遣人材抽出手段60は、前記プラン確定手段59より確定した人材派遣プランを与えられて前記データベース部2の領域51を検索し、前記人材派遣プランに応じた能力を有する登録人材を抽出する。

【0174】前記出来高設定手段55には、能力量取得手段61、第2の比較手段62、出来高変換手段63、出来高提示手段64などが含まれる。これらの手段は、後記する図41の手順で動作して、組織に請求する出来高を設定する。

【0175】図40は、前記派遣人材抽出手段60による処理の手順を示す。まず処理の最初のステップであるST51では、データベース部2の領域43より組織における能力の過不足度合データを読み出し、不足する能

10

20

30

40

50

力があるか否かをチェックする。不足する能力がある場合は、ST52が「YES」となり、以下、ST56で能力不足の解消を判別するまで、ST53～55の処理が繰り返し実行される。

【0176】まずST53では、前記データベース部2の領域51を検索して、前記不足する能力を提供可能な派遣人材が登録されているか否かをチェックする。この判定が「YES」であればST54に進んで、該当する人材の登録データを抽出する。一方、ST53が「N

O」の場合は、未登録の人材（複数人）についてその能力を査定した上で、前記不足の能力量に応じた人材を派遣人材として抽出する（ST55）。なおST54、55において抽出される人材は、一人とは限らず、不足する能力量によっては複数人の人材が抽出される。

【0177】不足するすべての能力について派遣人材が抽出されると、ST57が「YES」となり、つぎのST58で前記人材育成プランの作成と同様に、人材派遣プランの出力様式を選択する。そして続くST59では、前記派遣人材の抽出結果を選択された様式のテンプレートにあてはめて、人材派遣プランの電子データを

作成し、これを提示手段28に出力する。

【0178】図41は、前記出来高設定手段55による処理の流れを示す。同図において、最初の処理であるST60では、能力量取得手段60が、データベース部2の領域42、53より、それぞれサービスの開始時点で作成された旧の累計能力量データ、前記能力累計手段33により得た新累計能力量データを読み出す。つぎにST61では、第2の比較手段62が新旧の累計能力量を能力の種毎に比較することにより、各能力の伸び度合を抽出する。続くST62では、出来高変換手段63が、この能力の伸び度合をデータベース部2の出来高テーブル54にあてはめることにより、前記伸び度合を所定量の「出来高」に変換する。さらにつぎのST63では、出来高提示手段64が、前記出来高を組織宛の請求書のような書式で提示するための電子データを作成し、そのデータを前記提示手段28へと出力する。

【0179】③ 実施例3：人材紹介システム

図42は、この発明にかかる人材紹介システムを導入した人材紹介会社と組織との関係を示す。この実施例の人材紹介会社は、複数の組織（図示例では2つの組織A、Bを示す。）よりそれぞれ組織のミッションおよびビジョンに関する情報を取得するとともに、各組織の現有人材の能力に関する情報を得て、各組織においてミッションやビジョンを遂行する上で必要な能力の過不足度合を抽出する。そして各組織の過不足度合から、ある組織で不足する能力を他の組織から補充することが可能か否かを判別する。そして可能である場合は、後者の組織から補充人材を抽出して前者の組織に紹介する。また図中、点線で示すように、2つの組織間で、それぞれの能力の過不足状態に基づいて人材を交換するように提案する場

合もある。

【0180】なお図42中の新規人材は、人材紹介会社が補充用の人材として登録した人材であって、所定の組織に対する補充用の人材を見つけれなかった場合に、人材紹介会社は、その補充用の人材に応じた能力を有する登録人材を紹介する。

【0181】図43は、前記人材紹介システムの具体的な構成を示す。なおこのシステムは、前記図12に示した人材補充システムの一具体例であるが、会社の人事部門が人事異動の方針を決定する上で使用するシステムも、ほぼ同様の構成をとる。

【0182】このシステムも、第1、第2の実施例と同様に、演算装置21およびプログラムにより実現する処理手段1と、データベース部2とから構成される。データベース部2には、先行の2つの実施例と共通するデータ格納領域のほか、新規人材の登録データや紹介人材の抽出結果の格納領域65、66などが設定される。処理手段1の各構成のうち、前記情報取得手段29、能力取得手段31、将来像取得手段32、変換処理手段30、能力累計手段33、比較手段34については、前記第1、2の各実施例と同様のものである。ただしこの実施例の各手段は、複数の組織について、それぞれその組織のミッション、ビジョンを表す業務パターンや現有人材の能力データを個別に取得しており、これら取得情報、およびその取得情報から導き出される累計能力量や組織における能力の過不足度合は、データベース部2内に組織毎に格納される。

【0183】さらにこの実施例の処理手段1は、過不足能力抽出手段67、紹介人材抽出手段68、人材紹介プラン作成手段69、新規人材能力取得手段70、新規人材登録手段71などを具備する。新規人材能力取得手段70は、能力取得手段31や前記第2実施例の派遣人材能力取得手段57と同様の方法により外部人材の能力データを得る。新規人材登録手段71は、この能力データを人材の個人情報と対応づけた登録データを作成し、これをデータベース部2の領域65に保存する。

【0184】この実施例の過不足能力抽出手段67は、比較手段34による累計能力量と必要能力量との比較結果を用いて、各組織において不足する能力および過剰となる能力を抽出する。紹介人材抽出手段68は、過不足能力抽出手段67による抽出結果に基づき、人材の補充が必要な組織、およびその組織への補充人材として紹介する人材を抽出する。なおこの紹介人材として、新規人材が抽出される場合もある。人材紹介プラン作成手段69は、前記紹介人材の抽出結果を用いて、前記人材の補充が必要な組織に対する人材紹介プランを作成する。このプランは、前記人材育成プランや人材派遣プランと同様に、テンプレートに抽出されたデータを当てはめることにより作成されるもので、作成されたプランは、電子データ形式で前記提示手段28に出力される。

【0185】図44は、前記紹介人材抽出手段68における詳細な処理の手順を示す。まず処理の最初のステップであるST64では、データベース部2より任意の組織における能力の過不足度合データを読み出し、能力の種類毎の過不足度合を抽出する。そしてつぎのST65では、各能力の中に、組織にとって不足する能力があるか否かをチェックする。

【0186】不足する能力がある場合は、ST65が「YES」となり、以下、この能力不足が解消するまで、ST66～69のループにおいて、補充用の人材を抽出する処理が実行される。まずST66では、他の組織の過不足度合のデータに基づき、前記不足の能力を提供できる組織があるか否かをチェックする。この能力が過剰状態となっており、しかもその過剰の能力量が一人または所定数の人材の能力量に相当するものである場合は、ST66が「YES」となってST67に進み、前記過剰の能力量に相当する人材を、補充人材として抽出する。

【0187】一方、いずれの組織にも不足の能力量を補う人材がない場合は、ST68に進み、新規人材の登録データから前記不足の能力に応じた人材を抽出する。なおこの場合の人材は一人に限らず、能力の不足量が大きい場合は、複数人の新規人材が抽出される。

【0188】不足するすべての能力について、紹介人材または新規人材が抽出されると、ST69が「YES」となってST70に進み、前記抽出結果をデータベース部2の領域66に保存する。ここで保存されるデータは、前記着目中の組織を識別するデータ、不足する能力の種類および不足量、紹介人材の所属組織ならびにその人材を識別するデータなどであり、新規人材が抽出されている場合は、これらデータに加えて抽出された新規人材の識別データなどが保存される。

【0189】以下、すべての組織について順に同様の処理を実行することにより、各組織に不足する能力を補う人材を抽出し、ST71が「YES」となった時点で処理を完了する。

【0190】さらにこの実施例は、人材紹介プラン作成手段69により、抽出された補充人材をその補充対象となる組織に配属した場合に、その人材が以前に所属した組織および新しく配属された組織（以下、「補充元組織」「補充先組織」という。）における能力の過不足状態がどのように変化するかを検証し、その検証結果も含めた人材紹介プランを作成するようにしている。

【0191】図45は、人材紹介プランの作成手順を示す。なおここに示す手順は、処理対象の組織を2つに想定しているが、3つ以上の組織間で人材を異動させる場合も同様の方法を採用できる。同図において、最初のST72、73では、補充元組織、補充先組織のそれぞれについて、その組織の現在の能力の過不足度合がデータベース部2より読み出される。

【0192】つぎのST74では、前記図44の手順により抽出された補充人材の得手・不得手データを読み出す。そして続くST75では、前記補充元組織および補充先組織のそれぞれにおいて、前記補充人材を異動させた後の能力の過不足度合を求め、これを前記ST72、73で読み出されたデータと比較することにより、能力の増減度合を抽出する。さらにST76では、この抽出結果をデータベース部2の領域66に保存する。

【0193】上記ST74～76の処理は、複数人の補充人材が抽出されている場合は、各人材毎に行われる。すべての補充人材についての処理が終了すると、ST77からST78に進み、人材毎に得られた能力の増減度合データをソートする。なお前記能力の増減度合が能力の種類毎に得られている場合は、各種能力毎の増減度合の総計値をキーとしてソートするか、または能力の種類毎に個別にソートを行って、複数とおりのソート結果を得ることになる。このソート処理の結果は、つぎのST79でデータベース部2に保存される。

【0194】こうして人材紹介プランの作成に必要なデータが揃うと、つぎのST80では、人材紹介プランの様式を選択する。そして最後のST81で、前記補充人材の抽出結果、および各補充人材毎の能力の増減度合データのソート結果を選択された様式のテンプレートにあてはめることにより、人材紹介プランの電子データを作成し、これを提示手段28に出力する。

【0195】上記の処理により作成された人材紹介プランは、補充元組織、補充先組織のそれぞれに対し、抽出された補充人材を紹介するとともに、その人材を組織間で異動させることにより、各組織の能力の過不足状態がどのように変化するかを提示するものとなる。特に複数人の補充人材が抽出されている場合は、各組織が現在や将来の任務を行う上で最適の補充人材を選ぶ目安を提示することができる。

【0196】④ 実施例4：業務実績査定システム図46は、この発明にかかる業務実績査定システムを使用する管理部門と組織との関係を示す。管理部門は、組織より現在のミッションを示す情報を取得するとともに、組織の各現有人材の能力および業務実績に関する情報を取得する。そしてこれらの情報に基づき、各現有人材の業務実績を最終的に評価し、組織側に通知する。

【0197】図47は、前記業務実績査定システムの具体的な構成を示す。このシステムも、前記第1～3の各システムと同様に、演算装置21およびプログラムによる処理手段1とデータベース部2とを具備する。データベース部2には、前記各実施例と共通するデータ格納領域のほかに、このシステム特有のデータとして、人材の業務実績データの格納領域72や業務査定用データテーブル73などが保存される。

【0198】処理手段1には、各実施例と同様の情報取得手段29、能力取得手段31、変換処理手段30、能

力累計手段33、比較手段34のほか、業務実績取得手段74、業務実績査定手段75、査定結果報告作成手段76の各手段が含まれる。

【0199】前記データベース部2の業務査定用データテーブル73には、複数種の業務についての業務実績を査定するための質問や、各質問への回答パターンから評価値を定めるための判定基準などが設定されている。業務実績取得手段74は、このテーブルに基づき、前記能力取得手段31と同様の手法、すなわち各現有人材やその上司に各質問を提示しつつ、各質問への回答パターンを判定基準と照合する方法により、業務毎の実績に対しそれぞれ所定の評価値を求める。そして業務の種類を示す項目（業務項目）と評価値とを対応づけたデータを作成し、これを業務実績データとしてデータベース部2の領域72に保存する。

【0200】一方、情報取得手段29および変換処理手段30によって、前記組織のミッションを示す業務パターンよりミッションの遂行のために必要な必要能力量が求められ、また能力取得手段31および能力累計手段33によって、組織としての現在の累計能力量が求められる。比較手段34は、必要能力量と累計能力量とを比較することにより、組織としての現在の能力の過不足度合を抽出する。

【0201】業務実績査定手段75は、前記業務実績取得手段74により得た各現有人材の業務実績データと前記比較手段34により得た能力の過不足度合とを入力して、各人材の最終的な業務実績データを作成する。査定結果報告作成手段76は、前記最終の業務実績データを用いて、組織または各現有人材宛の査定結果報告を作成する。なおこの報告用のデータも、前記した各システムのプランと同様に、データベース部2の報告用テンプレートを用いて作成されるもので、作成されたデータは、前記提示手段28に出力される。

【0202】図48は、前記業務実績査定手段75による処理手順を示す。まず最初の処理であるST82では、前記データベース部2の領域72より各人材の業務実績データを読み出し、つぎのST83では、領域43から組織における能力の過不足度合データを読み出す。

【0203】ここでは、前記業務実績データが、複数の業務項目毎に、その項目にかかる業務実績値を示す評価値などが設定された構成であるものとする。つぎのST84～88は、各業務項目毎に個別に行われる。ST84では、前記能力の過不足度合データに基づき、着目する項目の業務が組織にとって不足する能力を用いる業務であるか否かをチェックする。ここで不足する能力を用いる業務であると判別した場合は、ST84からST85に進んで、該当する業務の評価値を上方に補正する。反対に、組織にとって不足していない能力による業務であると判別した場合は、ST84からST86に進み、該当する業務の評価値を下方補正する。なお補正後の評

価値は、つぎのST87でデータベース部2の領域72に保存されるが、この場合、元の業務実績の評価値とは別個に保存するのが望ましい。

【0204】このようにして、組織にとって実行が困難な業務に対しては、通常の評価基準よりも高い評価値が設定され、組織が簡単に実行できる業務に対しては、通常の評価基準よりも低い評価値が設定されることになる。すべての業務項目についての処理が終了すると、ST88からST89に進み、前記した各実施例におけるプランの出力と同様に、所定の様式の選択が行われる。そしてST90では、前記ST84～87で得た業務実績データの補正結果を選択された様式のテンプレートにあてはめて、業務実績査定の報告書の電子データを作成し、これを前記提示手段28に出力する。

【0205】⑤ プラン、報告書について

上記各実施例に示したシステムにおいては、各種プランや報告書のためのテンプレートとして、多数の定型文書やプログラムを用意することにより、組織や現有人材に、よりわかりやすく、充実した情報を提示することができる。

【0206】図49は第2実施例の人材派遣システムにおける個別プランを出力する場合の各出力項目を示し、図50は、組織への人材育成プランと人材派遣プランとを1つの提案書にまとめた場合の各出力項目を示す。図51は、第3実施例の人材紹介システムにおいて人材紹介プランを出力する場合の出力項目を示し、図52は、第4実施例の業務実績査定システムにおいて各人材宛の報告書を出力する場合の出力項目を示す。なお図示例は、いずれも各種情報を紙媒体に出力することを想定しているが、これに代えて、前記図26に示したように、FD、CD-R、DVDなどの電子記録媒体に出力することも可能である。また組織とシステムとがネットワークで接続されている場合は、ネットワーク経由で各情報の電子ファイルを送信するようにしても良い。いずれの出力形式を選択するかは、組織側の希望などによって決定することができる。

【0207】

【発明の効果】請求項1、2、9、10の発明によれば、組織内の人材の育成プランを作成する場合に、組織が必要とする能力に対する組織としての能力の過不足状態と各人材の保有する能力とに応じて、各人材の成長方向を決定するので、各人材の有する能力のうち、とりわけ組織にとって不足する能力を伸ばす方向に成長方向を設定して、組織が任務を遂行する上で有効な人材育成プランを作成することができる。特に、使用される情報に将来の組織の任務や各人材の将来の予想される能力が含まれる場合は、各人材について将来伸びる可能性のある能力のうち、組織の将来の任務に必要な業務について不足する能力を伸ばすような成長方向を設定することにより、組織の成長とともに各人材を成長させるような人材

育成プランを作成することができる。

【0208】請求項3、12の発明によれば、組織が任務を遂行する上で不足する能力を補う人材や業務サービスの提供が可能となる。さらに請求項4、13の発明によれば、組織に対し、組織の成長とともに各人材を成長させるような人材育成プランを提示するとともに、組織への補充人材や業務サービスとして、組織が現在の任務を遂行する上で不足する能力や、組織内の各人材が設定された成長方向に沿って成長するまでの間に不足する能力を補う人材やサービスを提供でき、組織が目的に向かって成長するのをサポートすることができる。

【0209】請求項5、14の発明によれば、組織に対して示した育成プランに対し、組織の成長の度合いに応じた報賞額が設定されるので、組織に対し適正なサービスを実施することができる。

【0210】請求項6、7、15、16の発明によれば、組織の任務に適しない人材であっても、その人材を、能力に応じた他の組織の補充人材として設定することが可能となるので、各人材をその能力や適性に応じた組織に所属させて人材資源を活用することができる。特に将来の任務や人材の将来の能力に関する情報を用いた処理を行うことにより、各人材を自己の能力や将来像に適した組織に配属させ、かつ組織が理想の方向に成長するのを支援することが可能となる。

【0211】請求項8、18の発明によれば、個々の人材の業務実績と組織としての能力の過不足度合を用いた査定情報を作成するので、組織の成長に対する各人材の貢献度を反映した査定を行うことが可能となり、各人材を正當に評価することができる。

【0212】請求項11の発明では人材育成プランが、請求項17の発明では他組織からの補充人材を紹介する組織宛のレポート情報が、請求項19の発明では各人材についての査定情報を示すレポート情報が、それぞれ出力されるので、組織や各人材に、種々のプランや報告事項をわかりやすく提示することが可能となる。請求項20の発明では人材育成プランを、請求項21の発明では人材育成プランおよび補充人材の紹介用の情報を、請求項22の発明では業務実績査定用の情報を、それぞれコンピュータにより所定のフォーマットで出力した情報伝達用媒体を組織や各人材に提供することが可能となる。

【図面の簡単な説明】

【図1】組織のミッションの概念およびミッションを遂行するのに必要な条件を説明する図である。

【図2】能力の種類の具体例を説明する図である。

【図3】必要人材量の概念を説明する図である。

【図4】必要人材量を求めるための処理の概要を説明する図である。

【図5】この発明の適用分野を説明する図である。

【図6】人材育成プラン作成システムの従来例を説明する図である。

【図7】この発明を適用した人材育成プラン作成システムの概要を説明する図である。

【図8】人材育成プラン作成システムによる処理の概要を説明する図である。

【図9】人材派遣システムの従来例を説明する図である。

【図10】この発明を適用した人材派遣システムを説明する図である。

【図11】派遣人材が組織に対して果たす役割を説明する図である。

【図12】組織に対する人材派遣システムのサービスの役割を説明する図である。

【図13】人材派遣会社と組織との関係を説明する図である。

【図14】人材派遣システムの行う処理の概要を説明する図である。

【図15】人材派遣システムにおいて出来高を求める処理を説明する図である。

【図16】この発明における出来高の概念を説明する図である。

【図17】人材紹介システムの従来例を説明する図である。

【図18】この発明を適用した人材紹介システムを説明する図である。

【図19】人材紹介システムの概要を説明する図である。

【図20】人材紹介システムにおける処理の概要を説明する図である。

【図21】業務実績査定システムの従来例を説明する図である。

【図22】この発明を適用した業務実績査定システムを説明する図である。

【図23】業務実績査定システムにおける処理の概要を説明する図である。

【図24】人材育成プラン作成システムを使用した管理部門と組織との関係を説明する図である。

【図25】人材育成プラン作成システムを実現するためのハード構成を示すブロック図である。

【図26】システムと組織との間で行われるデータ入出力の関係を説明する図である。

【図27】人材育成プラン作成システムの処理手段の機能とデータベース部のデータ構成を示すブロック図である。

【図28】必要人材量の取得手順を示すフローチャートである。

【図29】能力の査定情報の取得手順を示すフローチャートである。

【図30】累計能力量の取得手順を示すフローチャートである。

【図31】能力量の比較手順を示すフローチャートである。

る。

【図 3 2】得手・不得手データの生成手順を示すフローチャートである。

【図 3 3】個別プランの作成手順を示すフローチャートである。

【図 3 4】個別プランの出力例を示す説明図である。

【図 3 5】人材育成プランの作成手順を示すフローチャートである。

【図 3 6】人材育成プランの出力例を示す説明図である。

【図 3 7】人材派遣サービスを使用する人材派遣会社と組織との関係を説明する図である。

【図 3 8】人材派遣会社が組織に請求する出来高の設定処理を説明する図である。

【図 3 9】人材派遣サービスの処理手段の機能とデータベース部のデータ構成を示すブロック図である。

【図 4 0】派遣人材の抽出手順を示すフローチャートである。

【図 4 1】出来高の設定手順を示すフローチャートである。

【図 4 2】人材紹介システムを導入した人材紹介会社と組織との関係を説明する図である。

【図 4 3】人材紹介システムの処理手段の機能とデータベース部のデータ構成を示すブロック図である。

【図 4 4】紹介人材の抽出手順を示すフローチャートである。

【図 4 5】人材紹介プランの作成手順を示すフローチャートである。

【図 4 6】業務実績査定システムを使用する管理部門と組織との関係を説明する図である。

【図 4 7】業務実績査定システムの処理手段の機能とデータベース部のデータ構成を示すブロック図である。

【図 4 8】業務実績査定報告の作成手順を示すフローチャートである。

【図 4 9】人材派遣システムにより個別プランを出力する場合の出力項目を説明する図である。

*

* 【図 5 0】人材派遣システムにより組織への人材育成プラン、人材派遣プランを出力する場合の出力項目を説明する図である。

【図 5 1】人材紹介システムにより人材紹介プランを出力する場合の出力項目を説明する図である。

【図 5 2】業務実績査定システムにより各人材宛の報告書を出力する場合の出力項目を説明する図である。

【図 5 3】外注会社の取り扱い業務の具体例を示す説明図である。

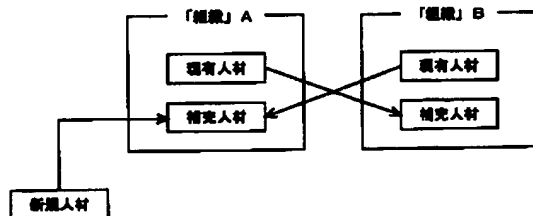
10 【図 5 4】サポート専門会社がサービス対象とする業務の具体例を示す説明図である。

【図 5 5】人材派遣会社の形態を説明する図である。

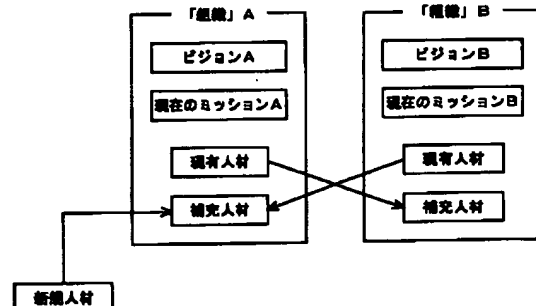
【符号の説明】

- 1 処理手段
- 2 データベース部
- 20 コンピュータ
- 21 演算装置
- 26 入力手段
- 28 提示手段
- 20 29 情報取得手段
- 30 変換処理手段
- 31 能力取得手段
- 32 将来像取得手段
- 33 能力累計手段
- 34 比較手段
- 35 人材育成プラン作成手段
- 36 個別プラン作成手段
- 60 派遣人材抽出手段
- 77 人材育成・人材派遣プラン作成手段
- 30 67 過不足能力抽出手段
- 68 紹介人材抽出手段
- 69 人材の紹介プラン作成手段
- 74 業務実績取得手段
- 75 業務実績査定手段
- 76 査定結果報告作成手段

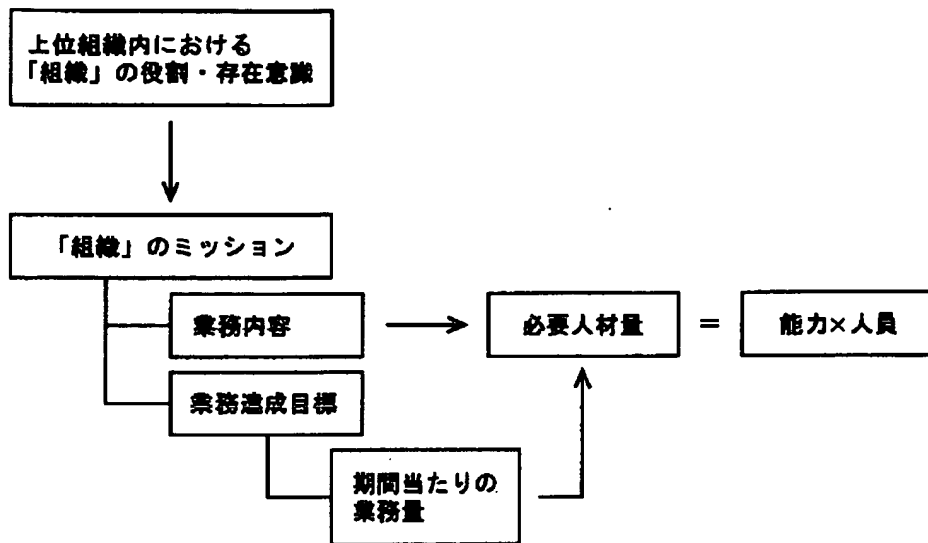
【図 17】



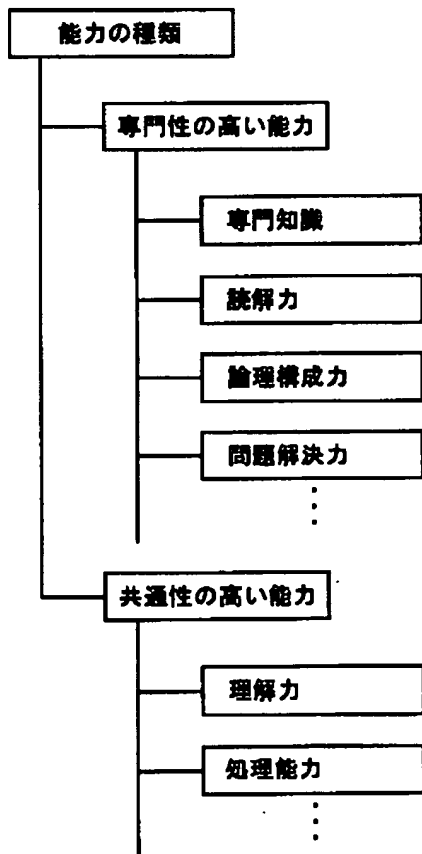
【図 18】



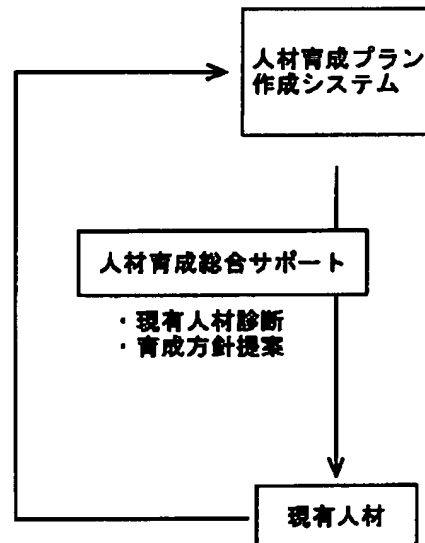
【図1】



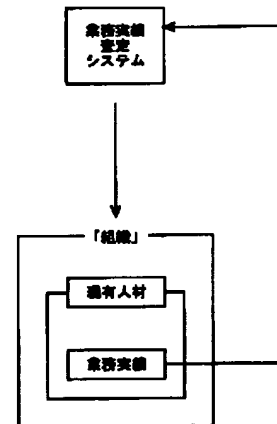
【図2】



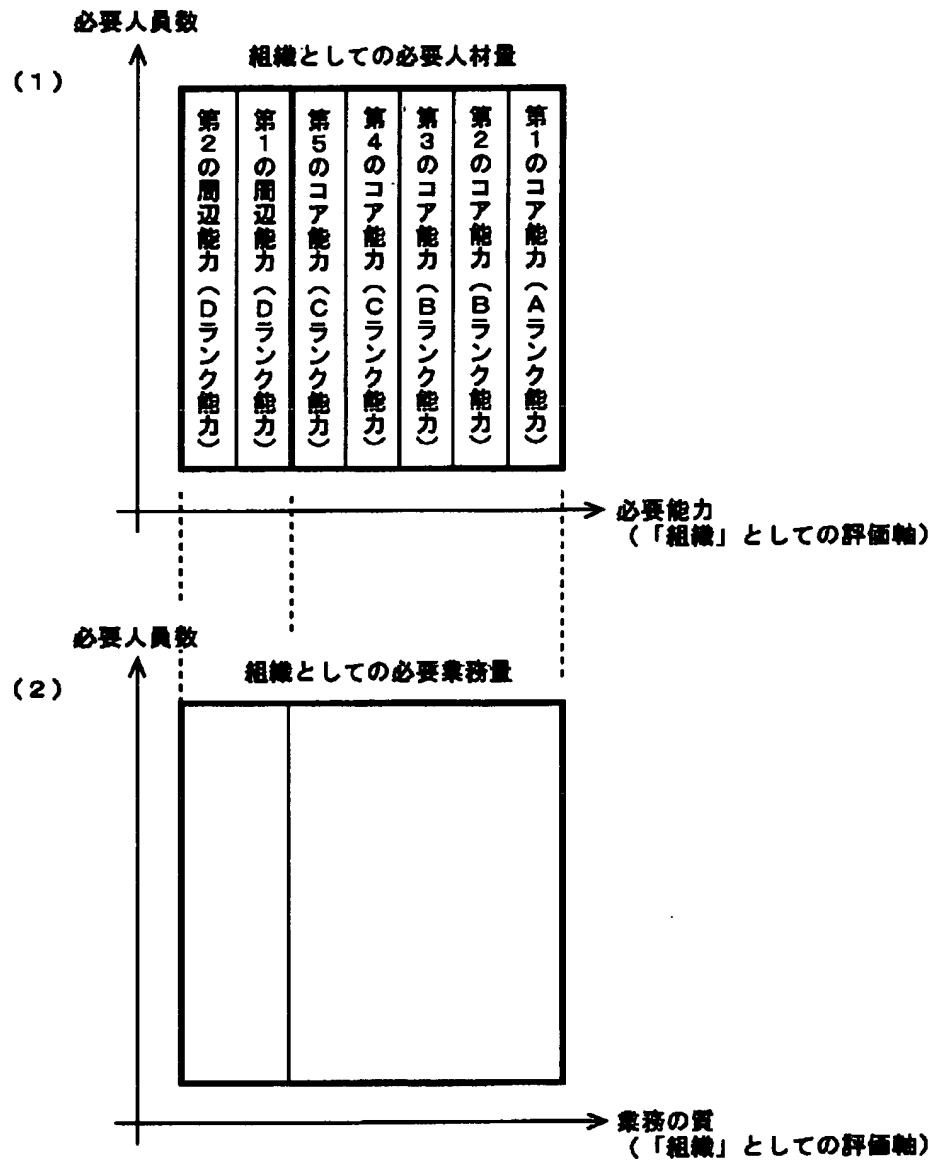
【図6】



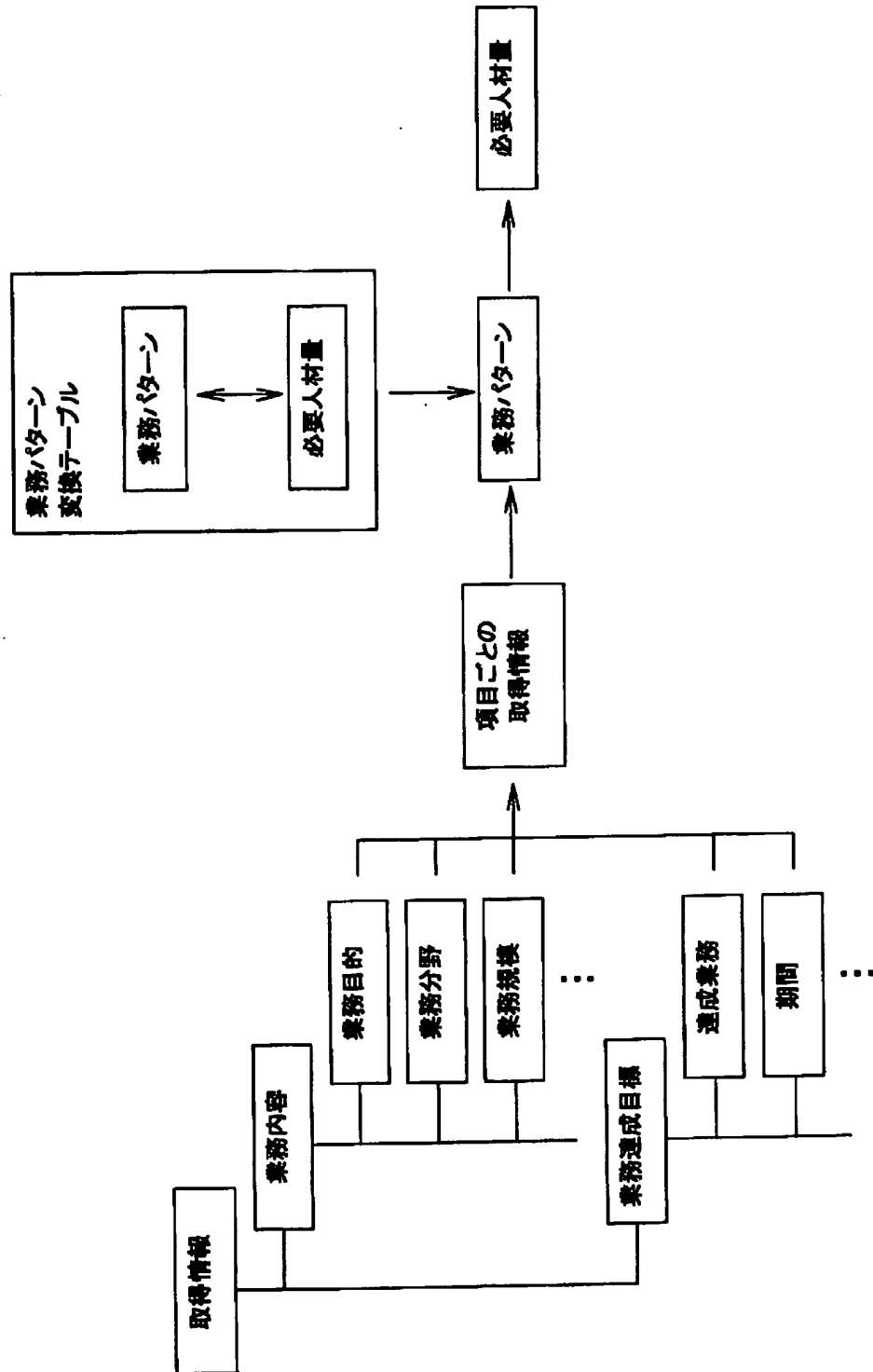
【図21】



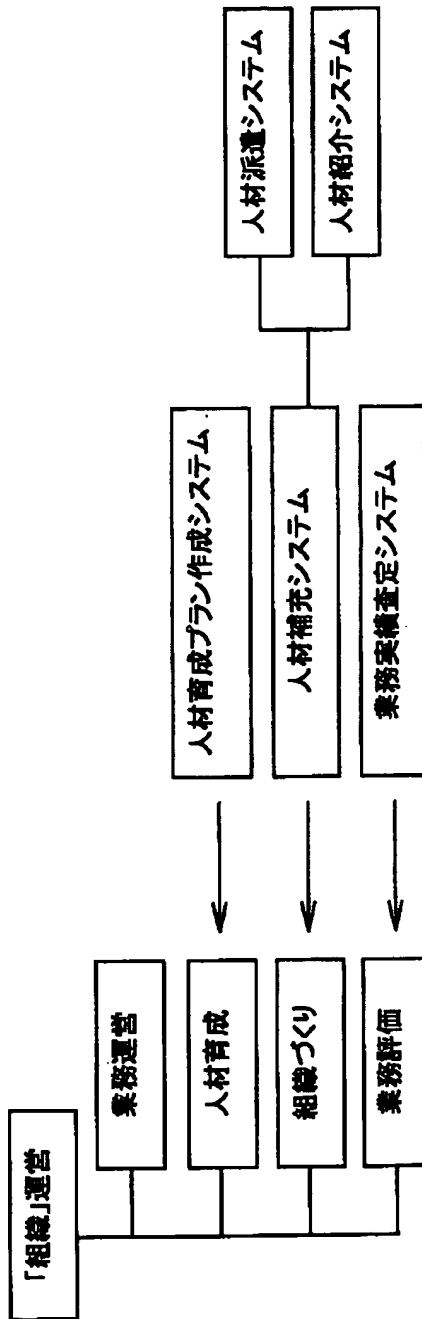
【図3】



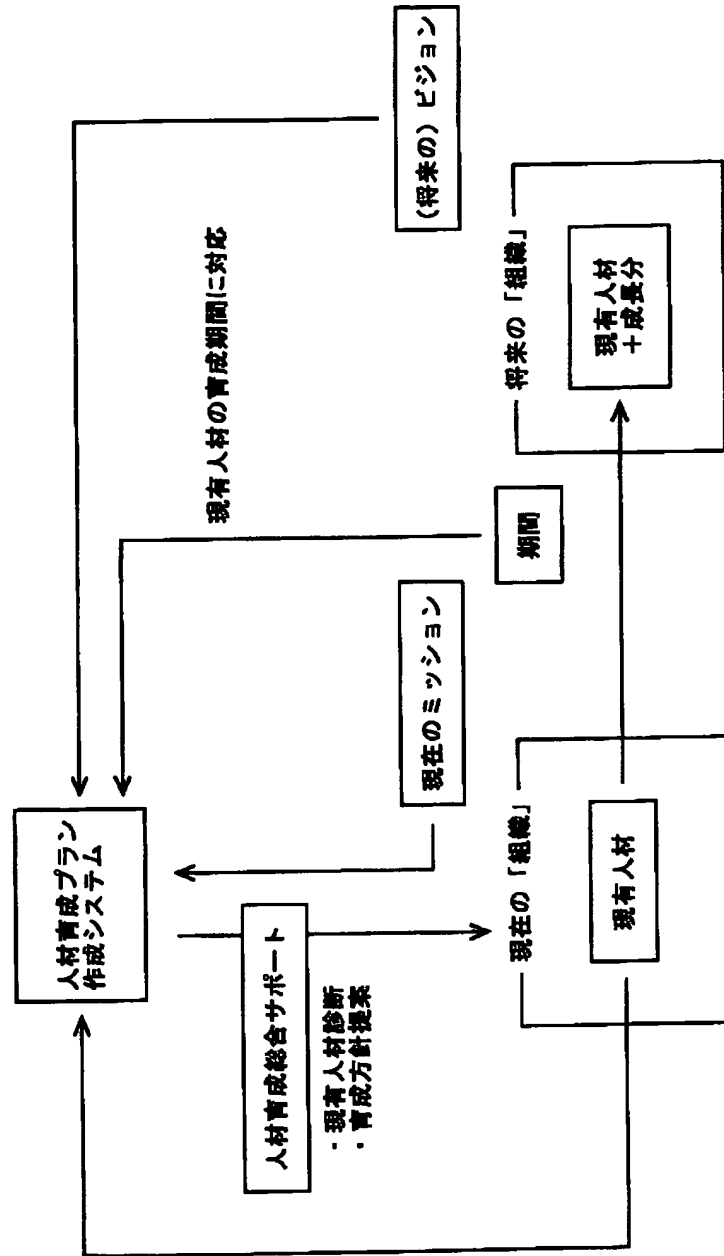
【図4】



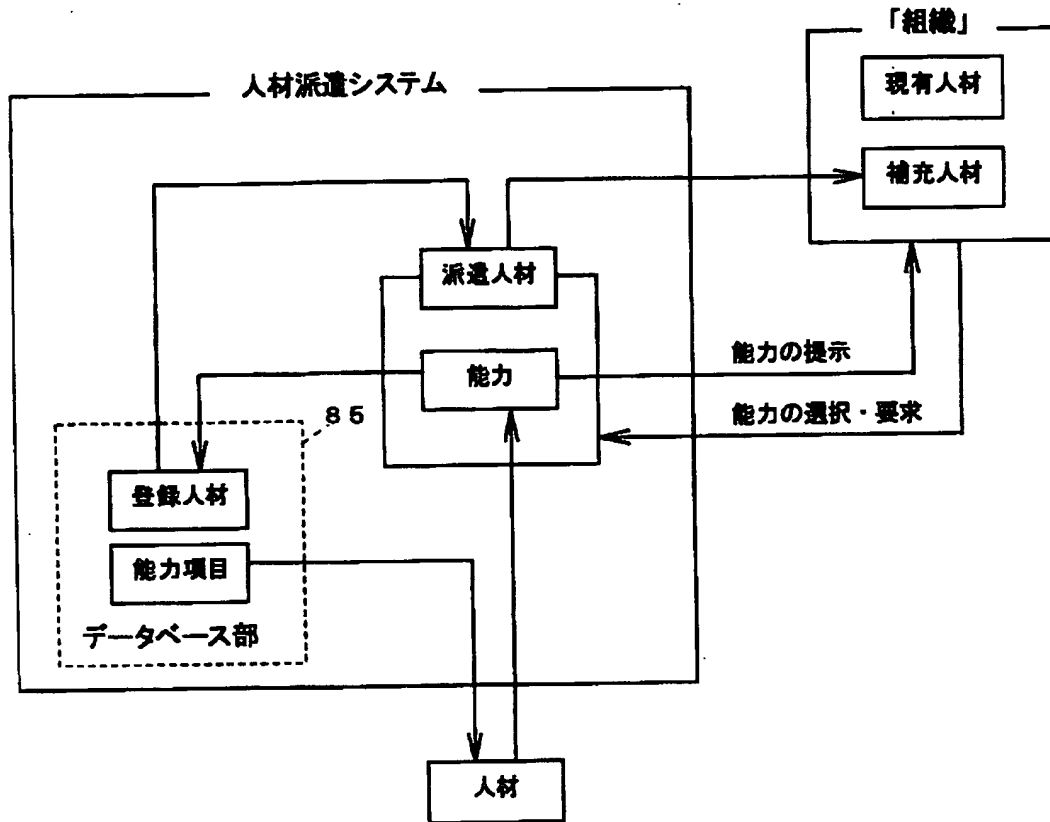
【図5】



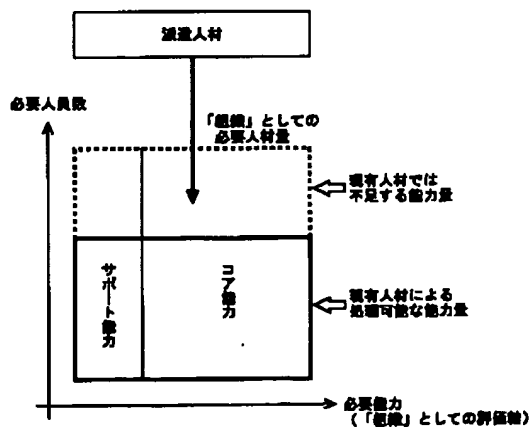
【図7】



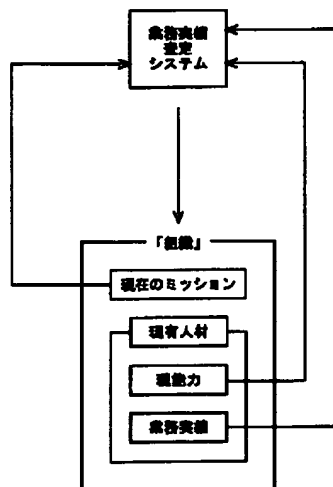
【図9】



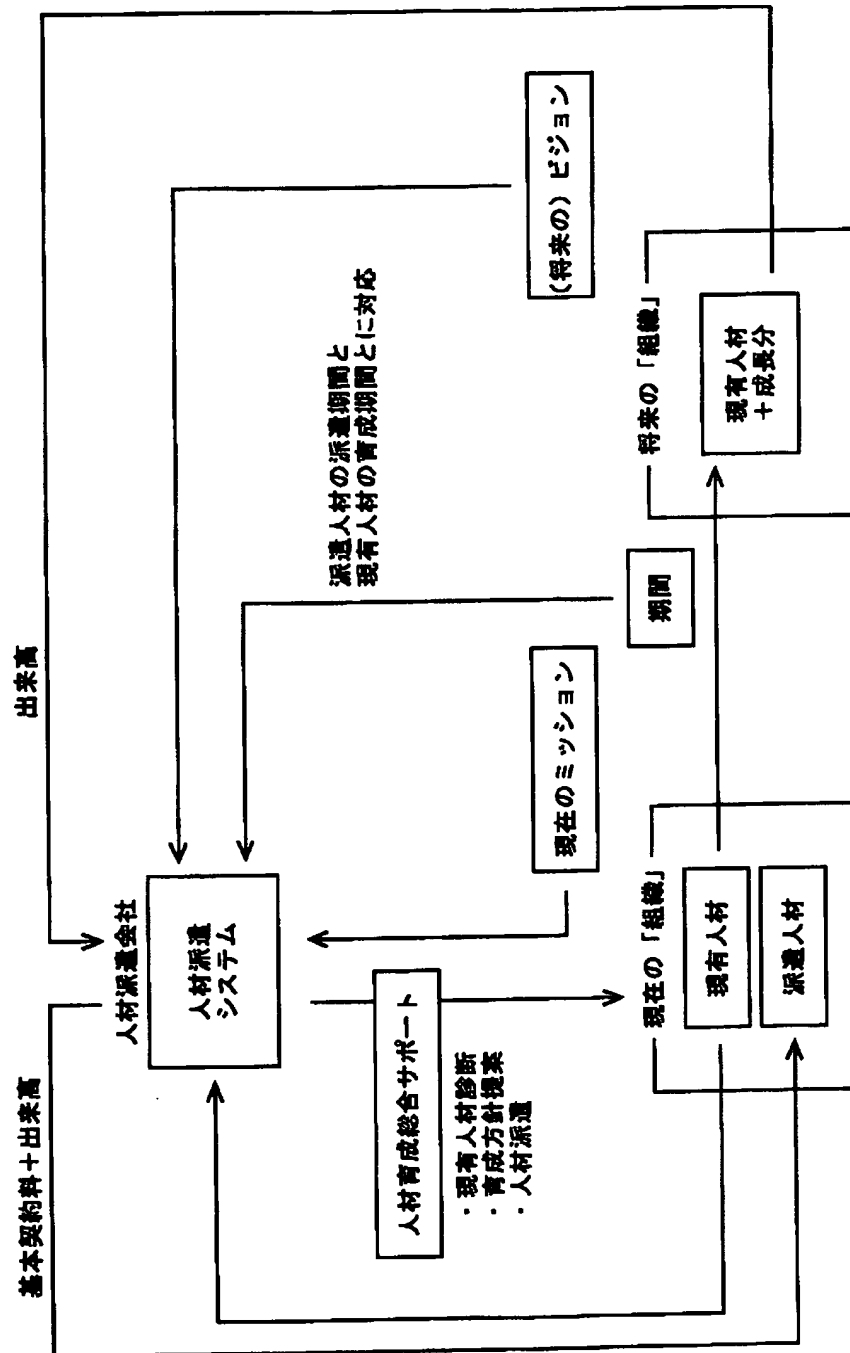
【図11】



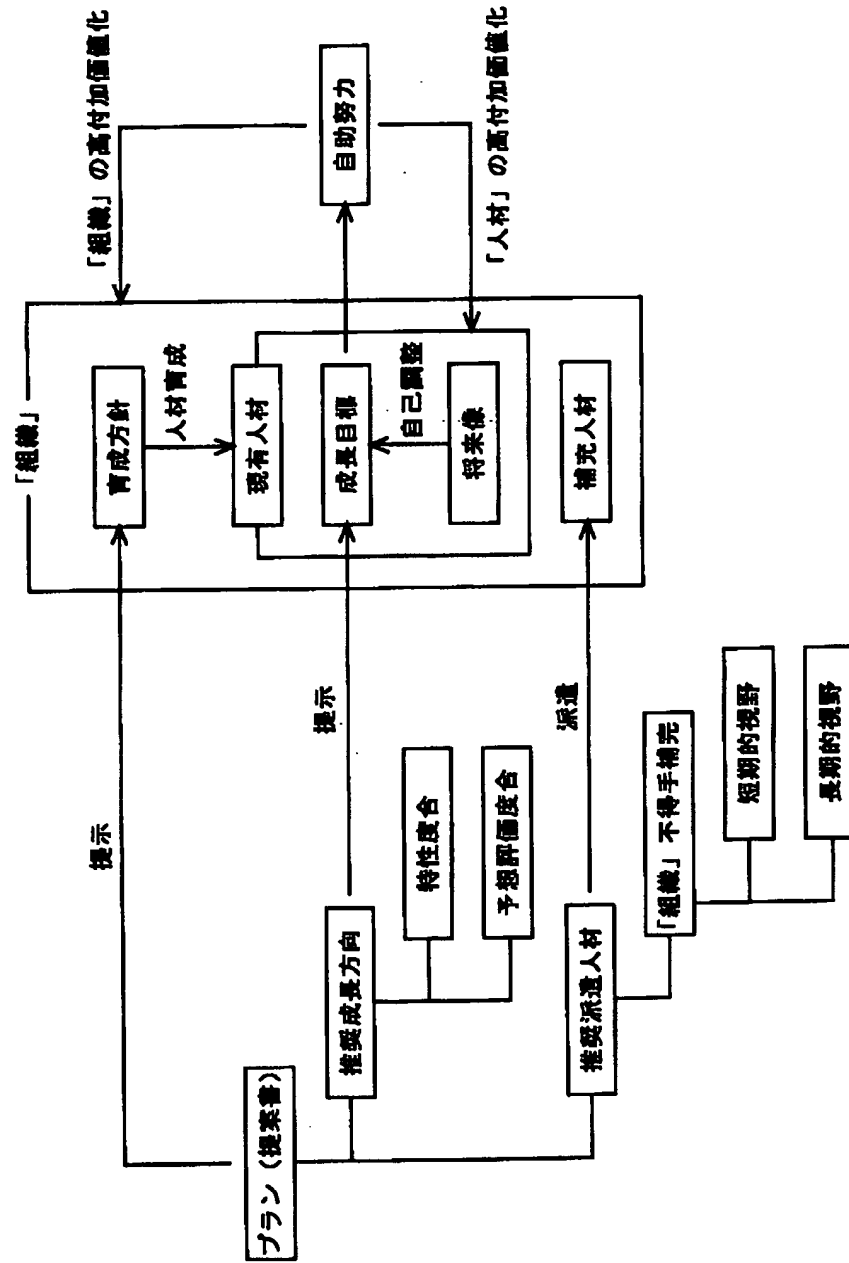
【図22】



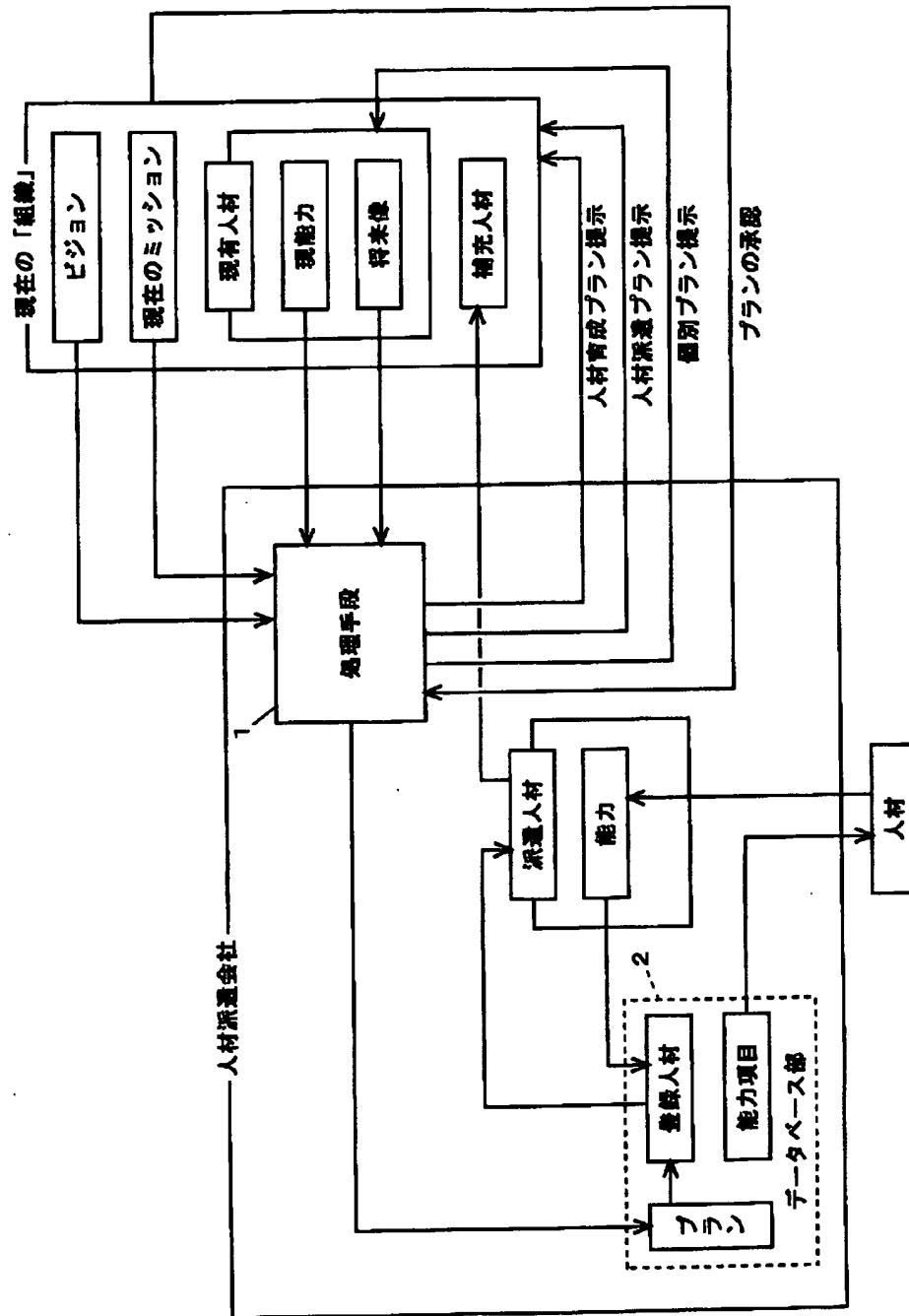
【図10】



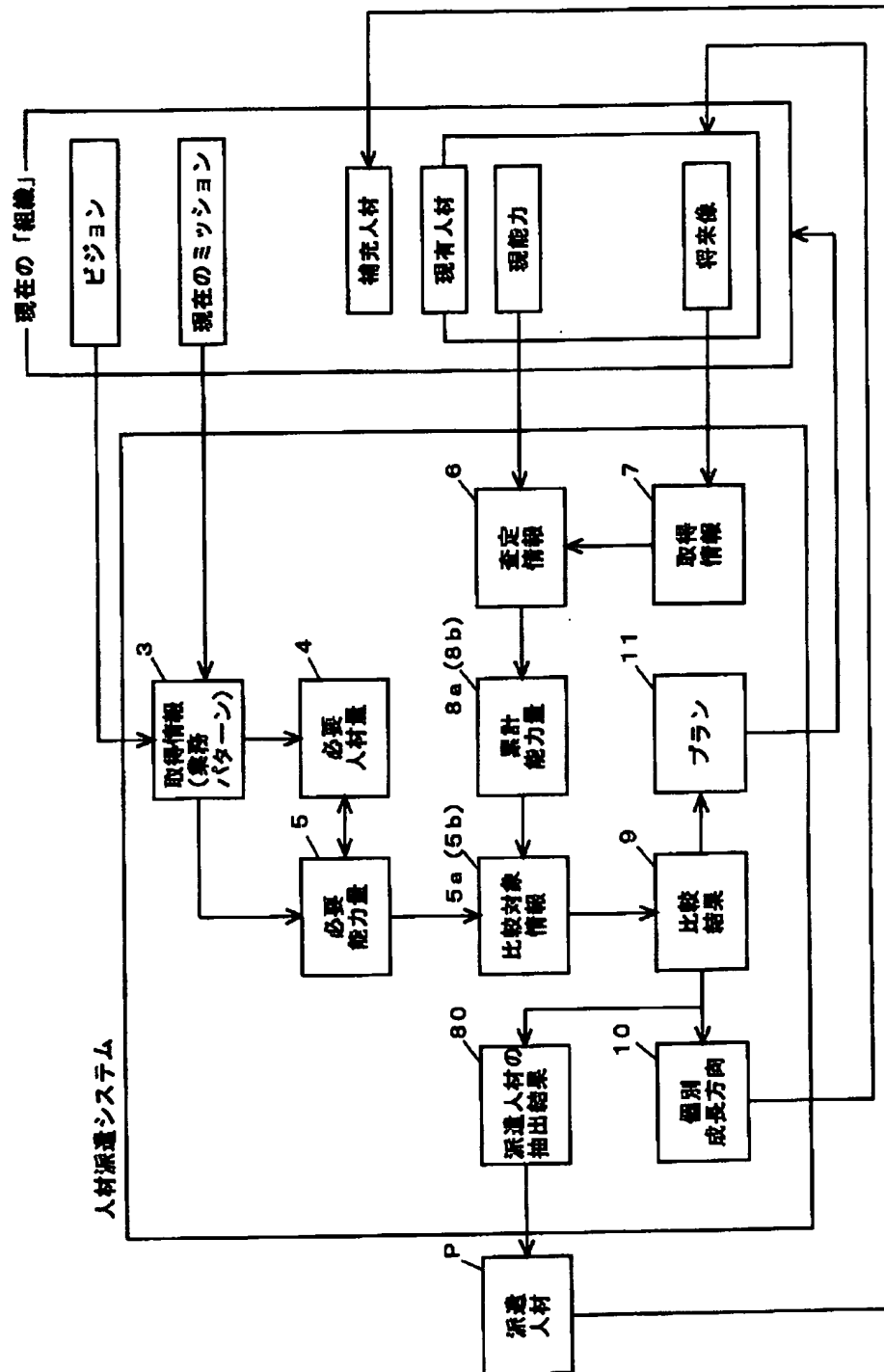
【図12】



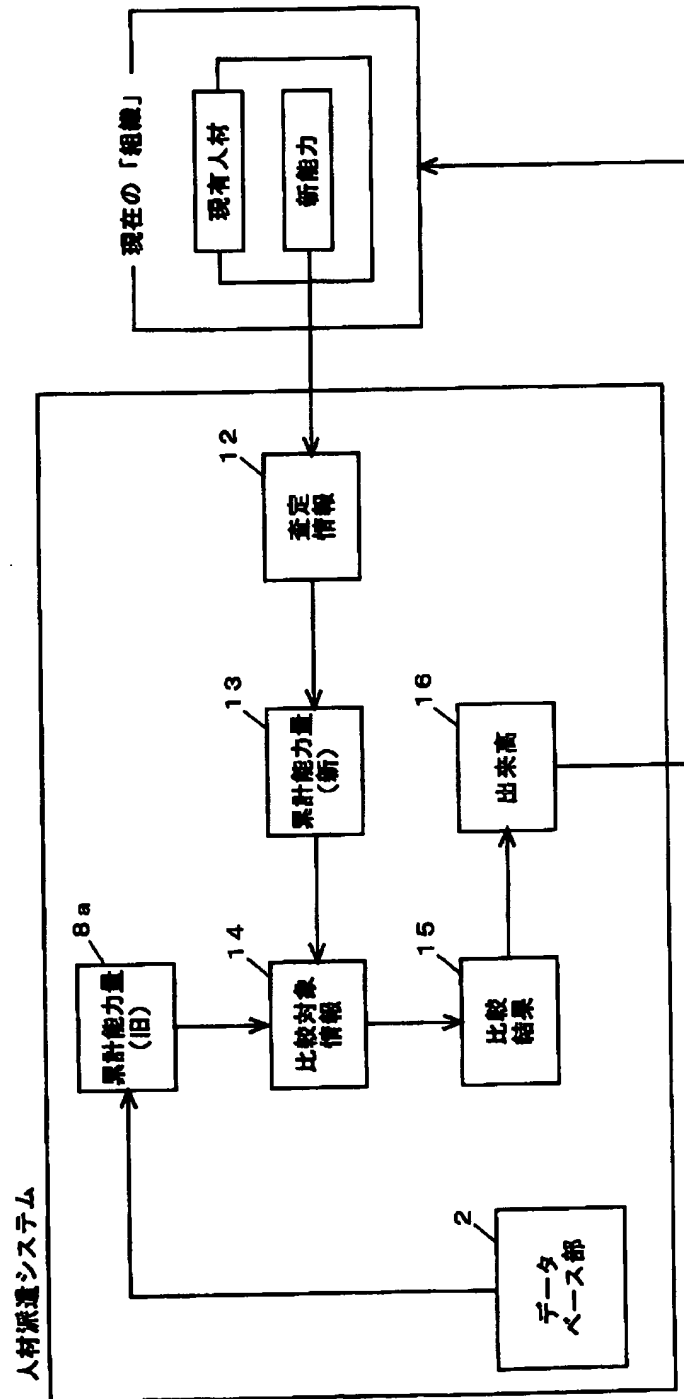
【図13】



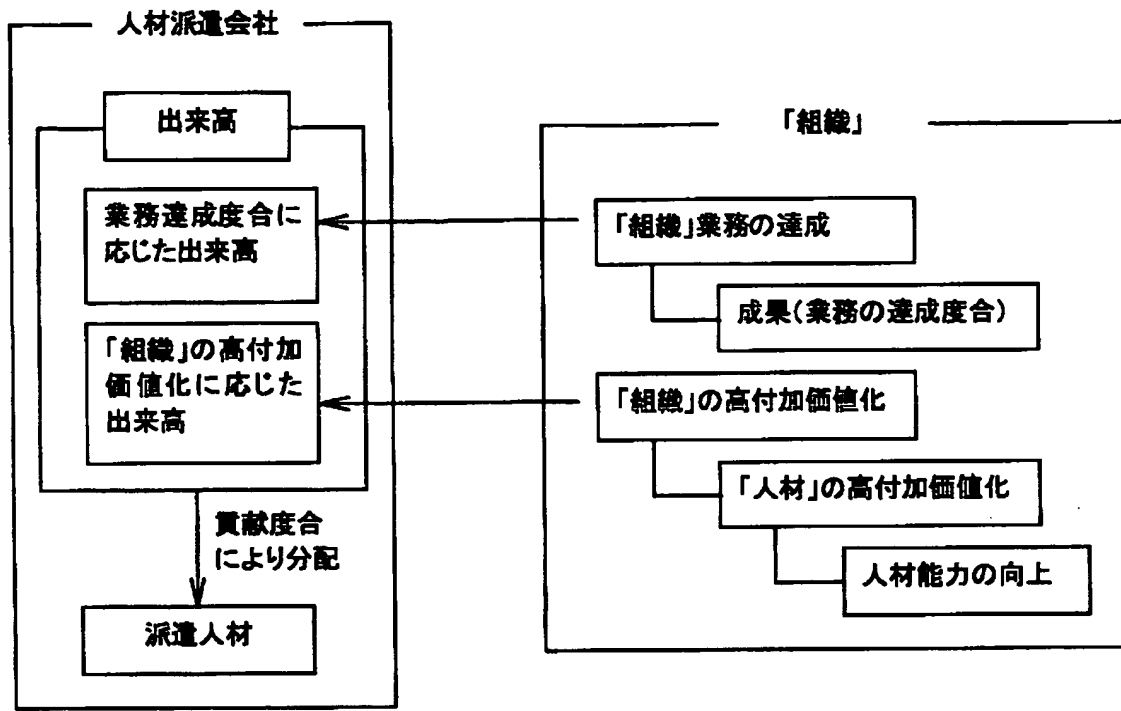
【図14】



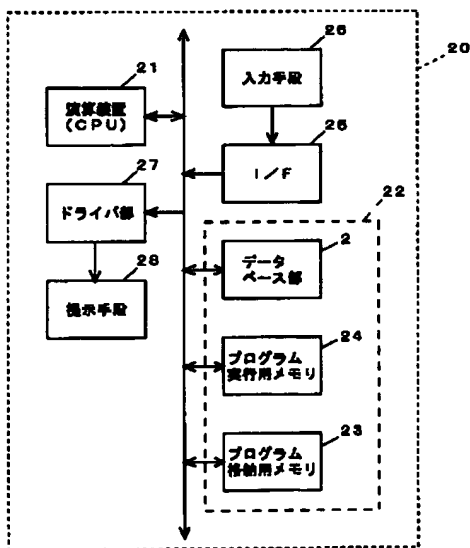
【図15】



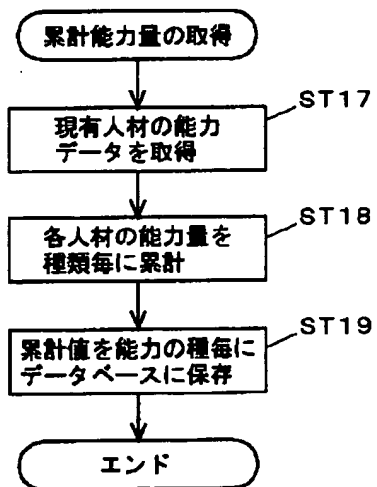
【図16】



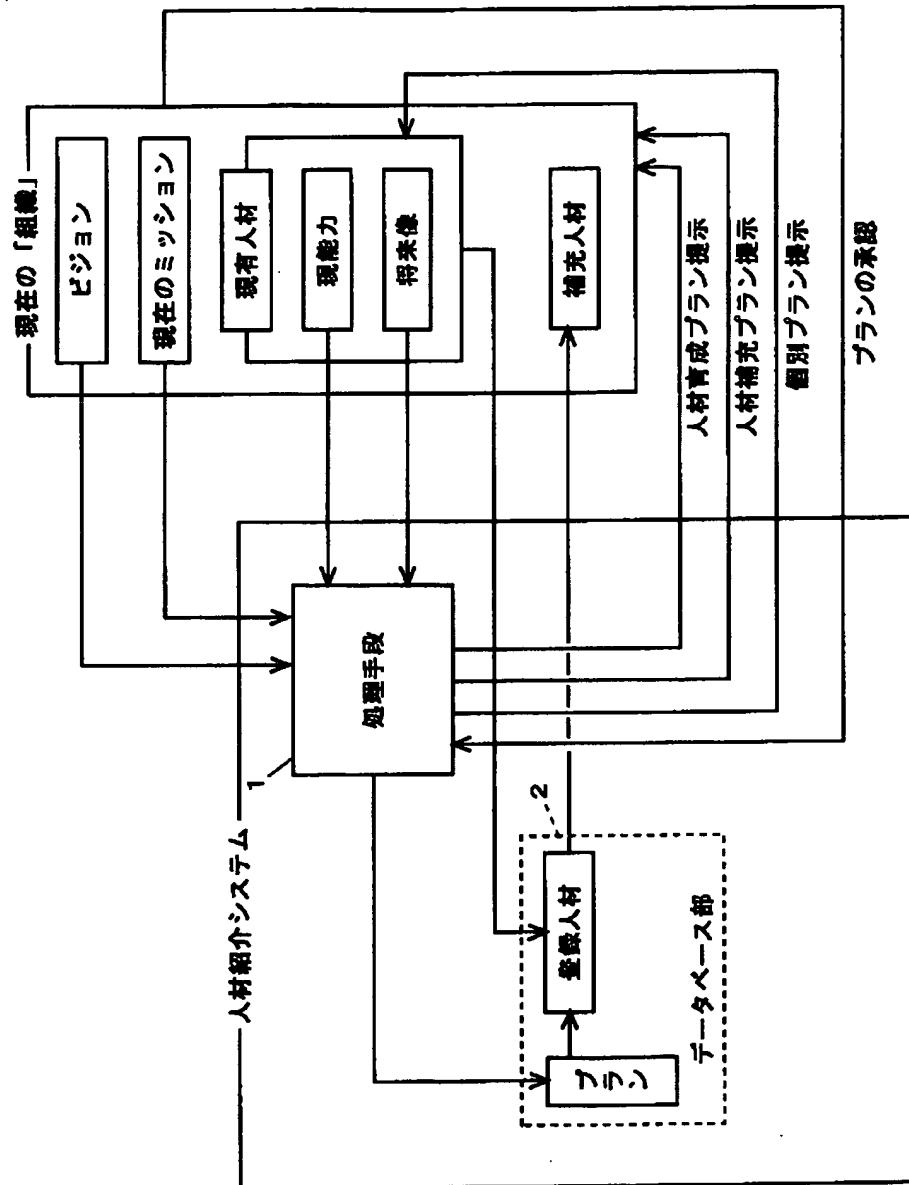
【図25】



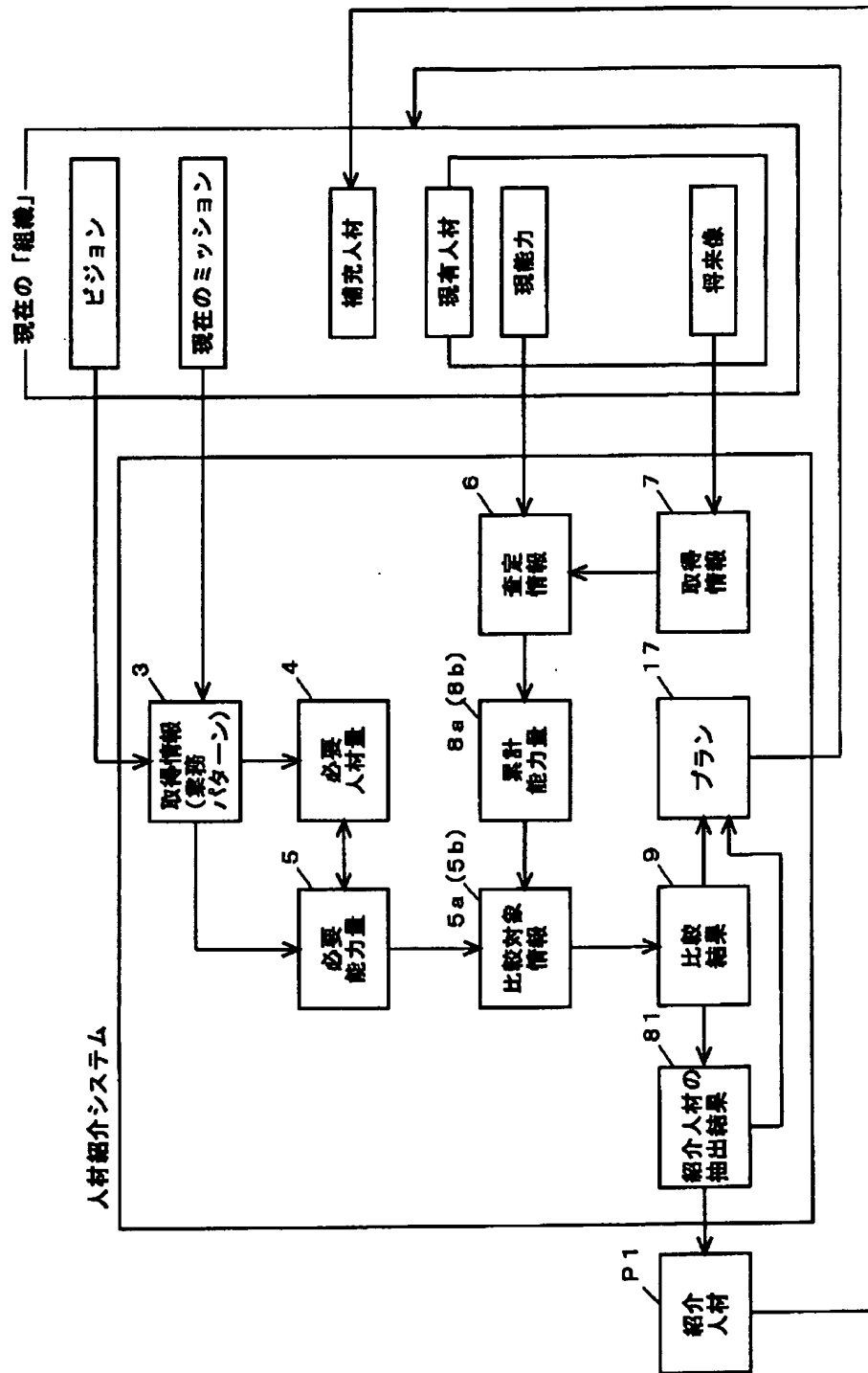
【図30】



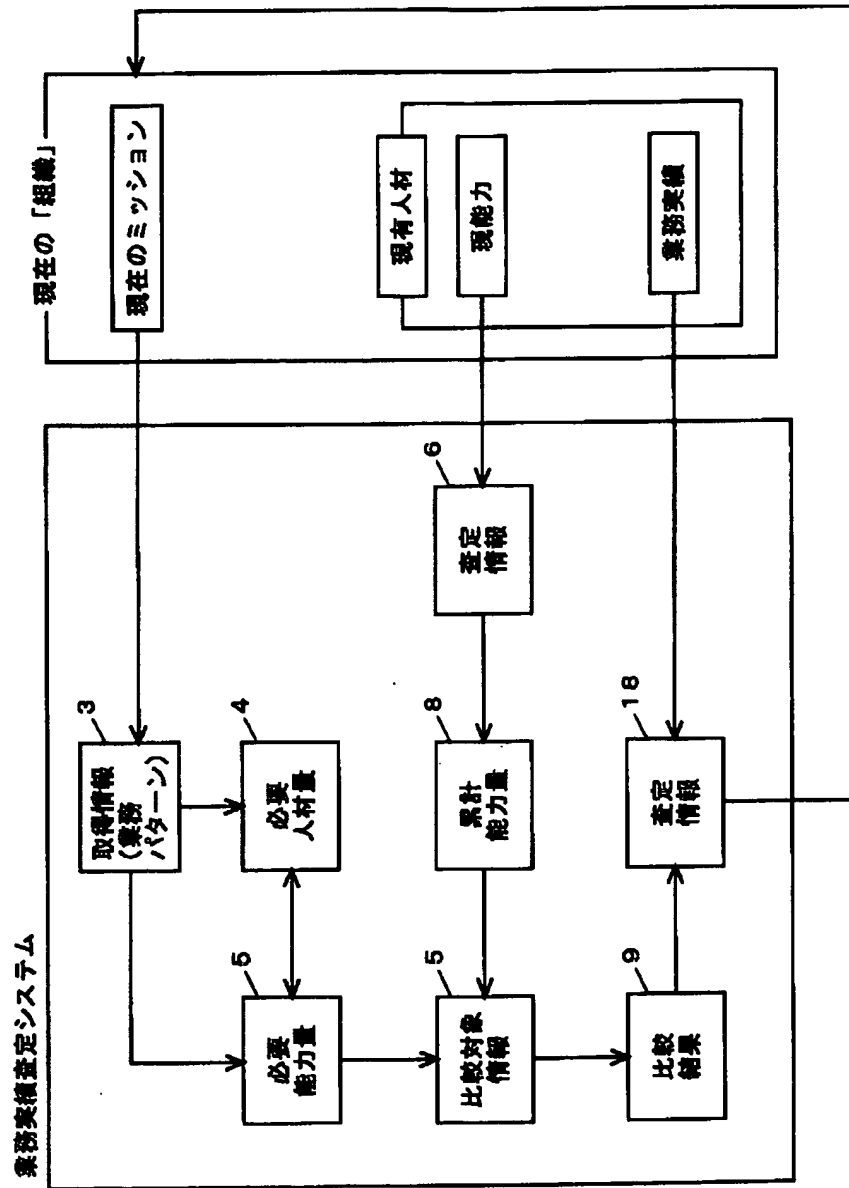
【図19】



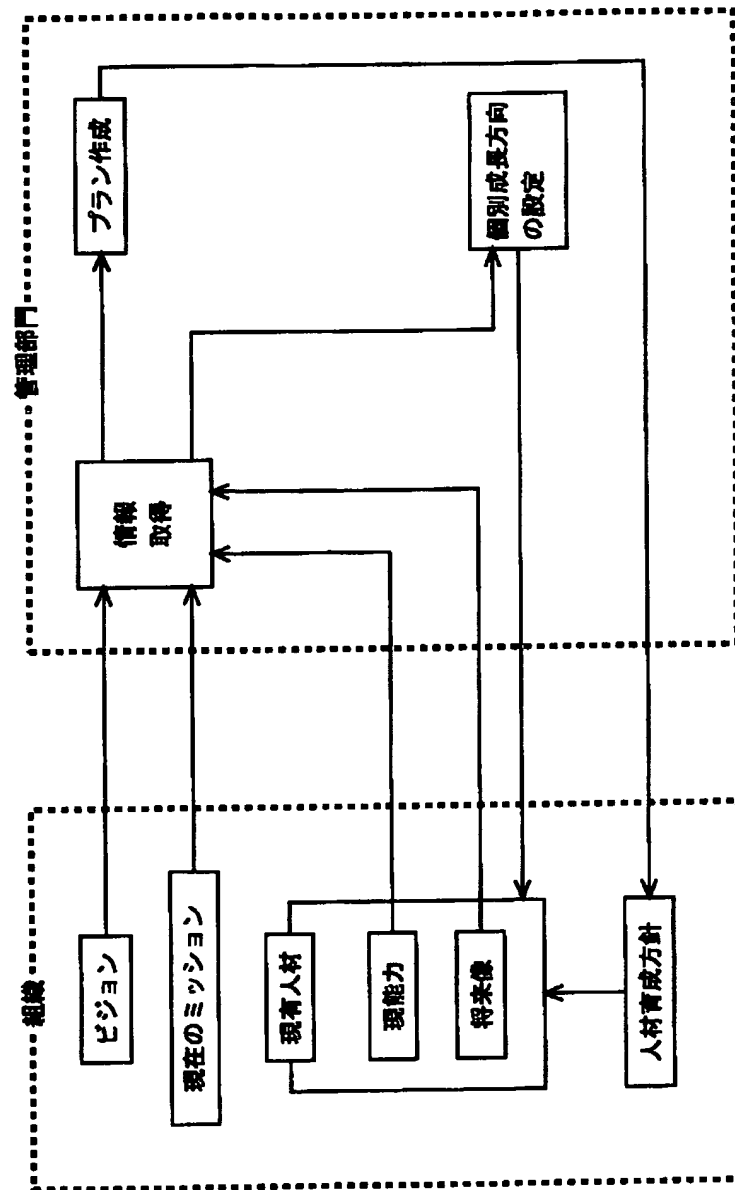
【図20】



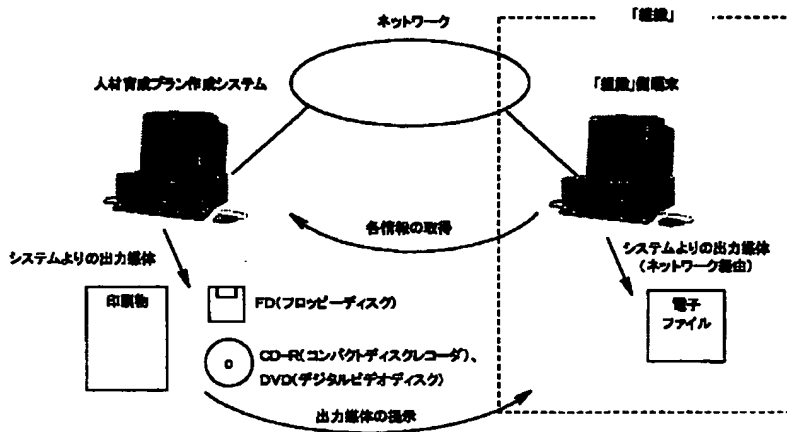
【図23】



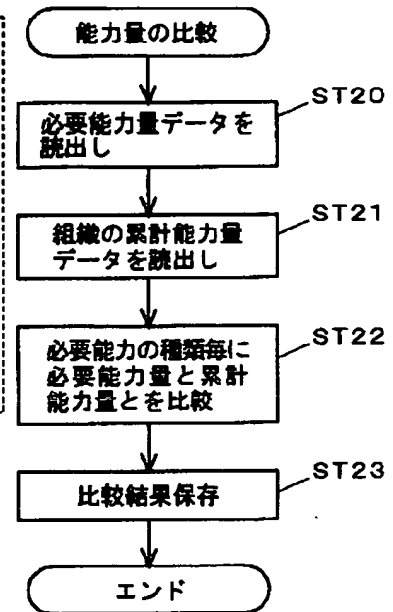
【図24】



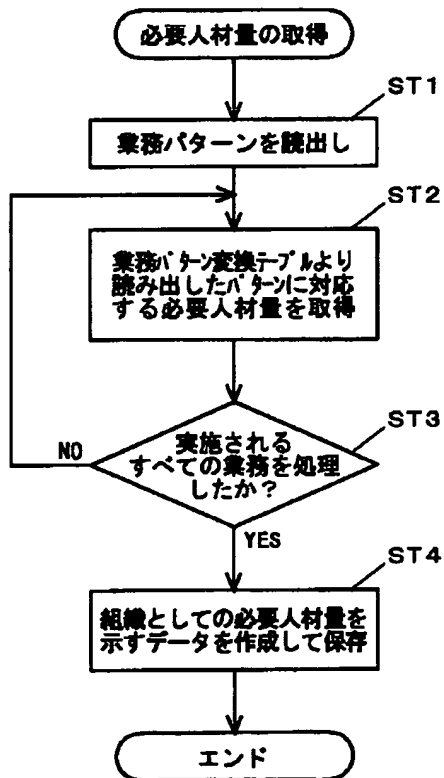
【図26】



【図31】



【図28】



【図41】

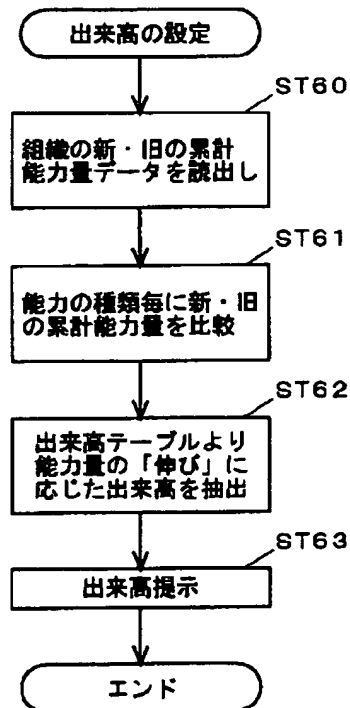


Figure 1 illustrates a personnel planning system. The flowchart (1) shows the process flow, and the table (2) lists the data components.

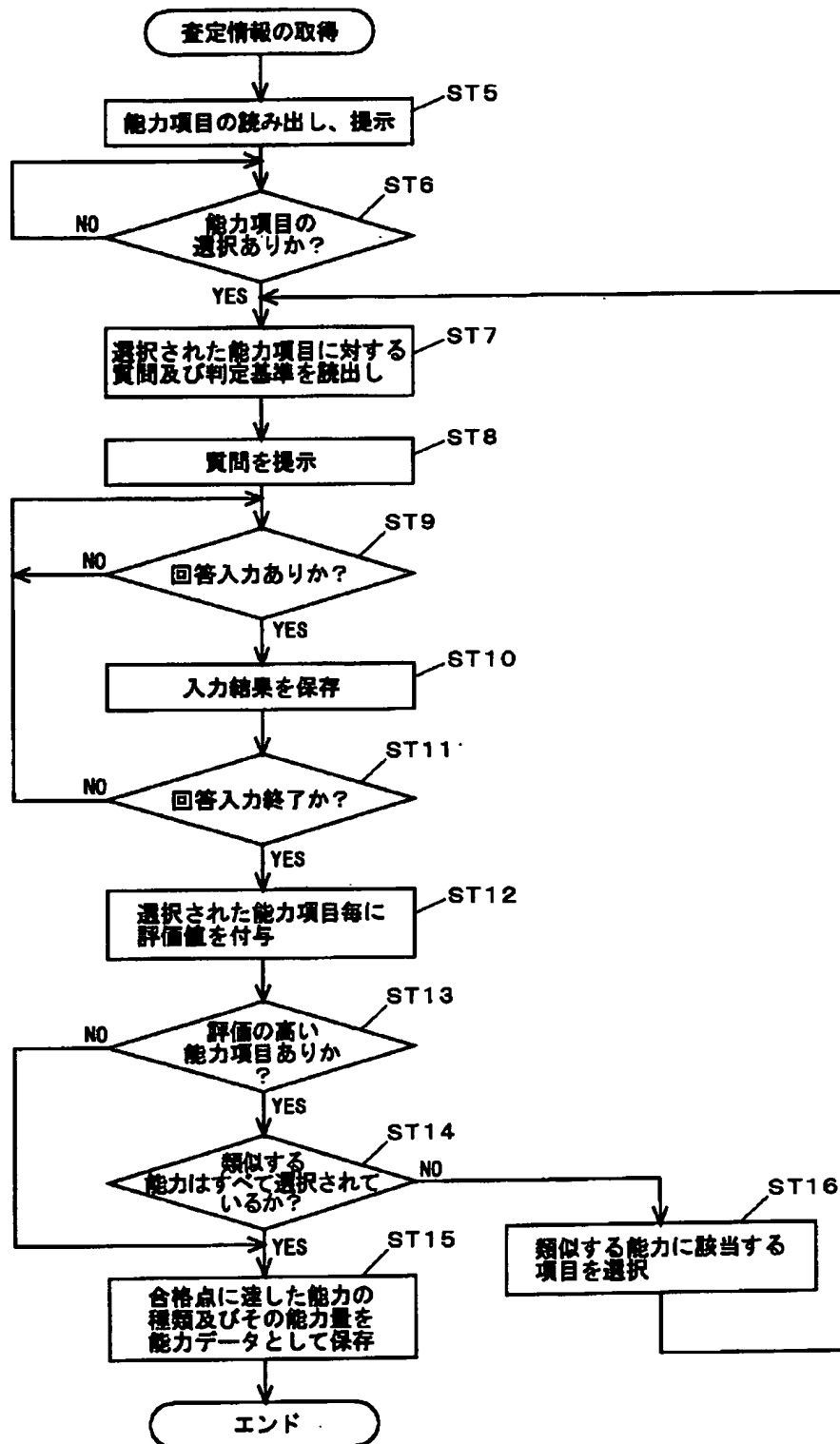
Flowchart (1) Components:

- Input:** 「ビジョン」 (Vision) and 「ミッション」 (Mission) feed into the 情報取得手段 (Information Acquisition Step).
- Processing Steps:**
 - 情報取得手段 (Information Acquisition Step) leads to 変換処理手段 (Conversion Processing Step).
 - 変換処理手段 (Conversion Processing Step) leads to 比較手段 (Comparison Step).
 - 比較手段 (Comparison Step) leads to 人材育成プラン作成手段 (Personnel Training Plan Creation Step).
 - 比較手段 (Comparison Step) also leads to 個別プラン作成手段 (Individual Plan Creation Step).
 - 必要能力量 (Required Capacity) is an input to the 比較手段 (Comparison Step).
 - 能力取得手段 (Capacity Acquisition Step) feeds into 能力累計手段 (Capacity Accumulation Step).
 - 能力累計手段 (Capacity Accumulation Step) feeds into 比較手段 (Comparison Step).
 - 能力取得手段 (Capacity Acquisition Step) also feeds into 将来像取得手段 (Future Image Acquisition Step).
 - 将来像取得手段 (Future Image Step) feeds into 能力取得手段 (Capacity Acquisition Step).
 - 現有人材 (Existing Personnel) feeds into 能力取得手段 (Capacity Acquisition Step).

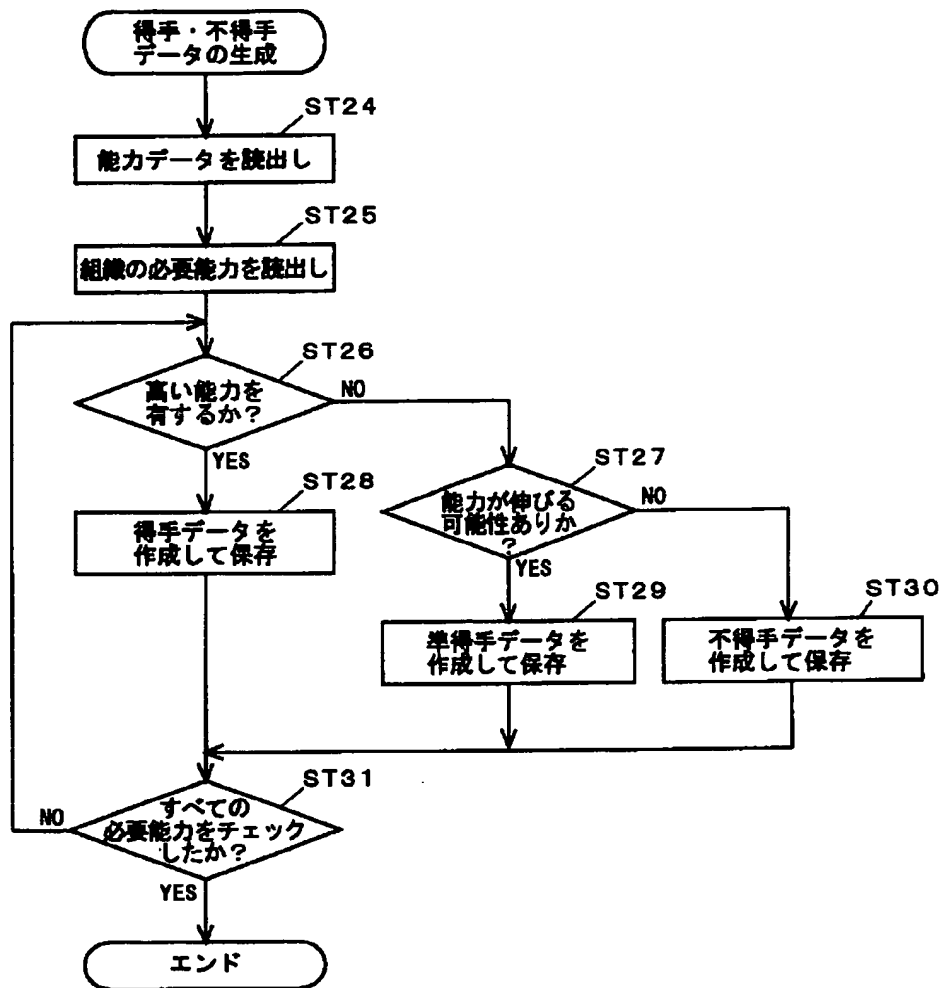
Data Table (2) Components:

- 「ビジョン」データ (Vision Data)
- 「ミッション」データ (Mission Data)
- 必要人材量データ (Required Personnel Quantity Data)
- 必要能力量データ (Required Capacity Data)
- 人材の能力データ (Personnel Capacity Data)
- 組織の累計能力量データ (Organizational Cumulative Capacity Data)
- 「組織」における能力の過不足度合データ (Degree of Over/Under Capacity Data in Organization)
- 「組織」に対する人材の得手・不得手データ (Personnel Strength/Weakness Data for Organization)
- 個別成長方向データ (Individual Growth Direction Data)
- ミッション・ビジョン判定テーブル (Mission/Vision Judgment Table)
- 業務パターン変換テーブル (Business Pattern Conversion Table)
- 報告用テンプレート (Report Template)
- 査定用データテーブル (Evaluation Data Table)
- 能力量判定テーブル (Capacity Judgment Table)
- ...

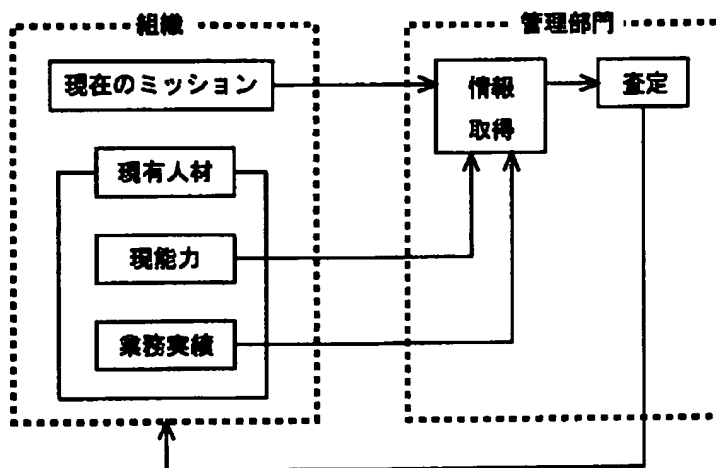
【図29】



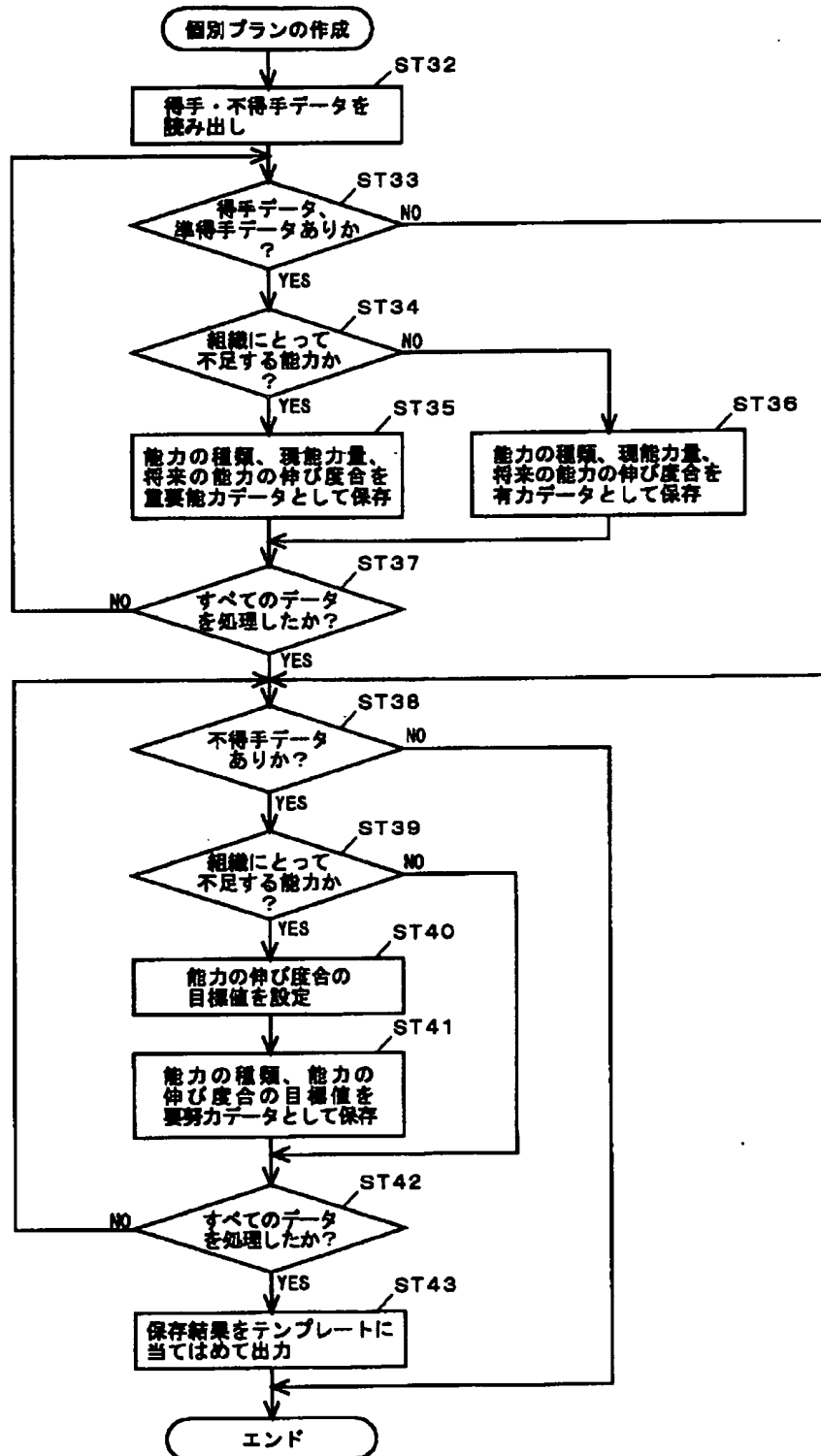
【図32】



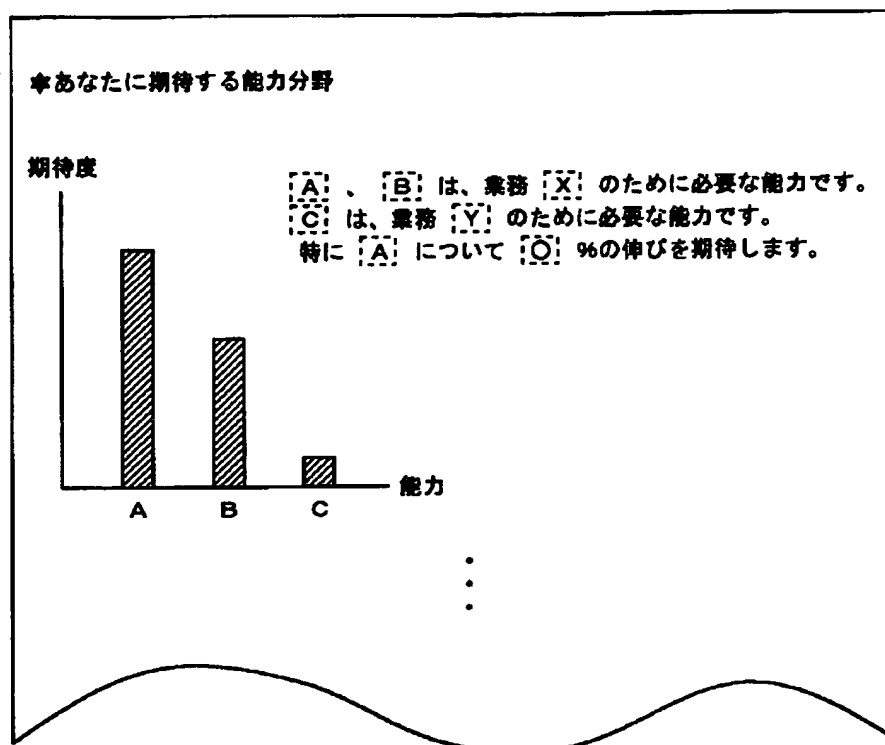
【図46】



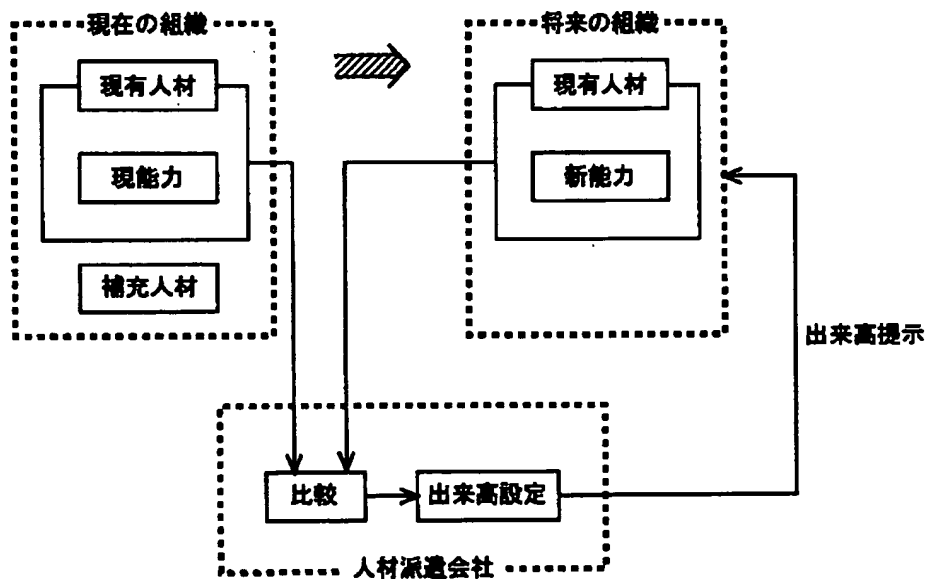
【図33】



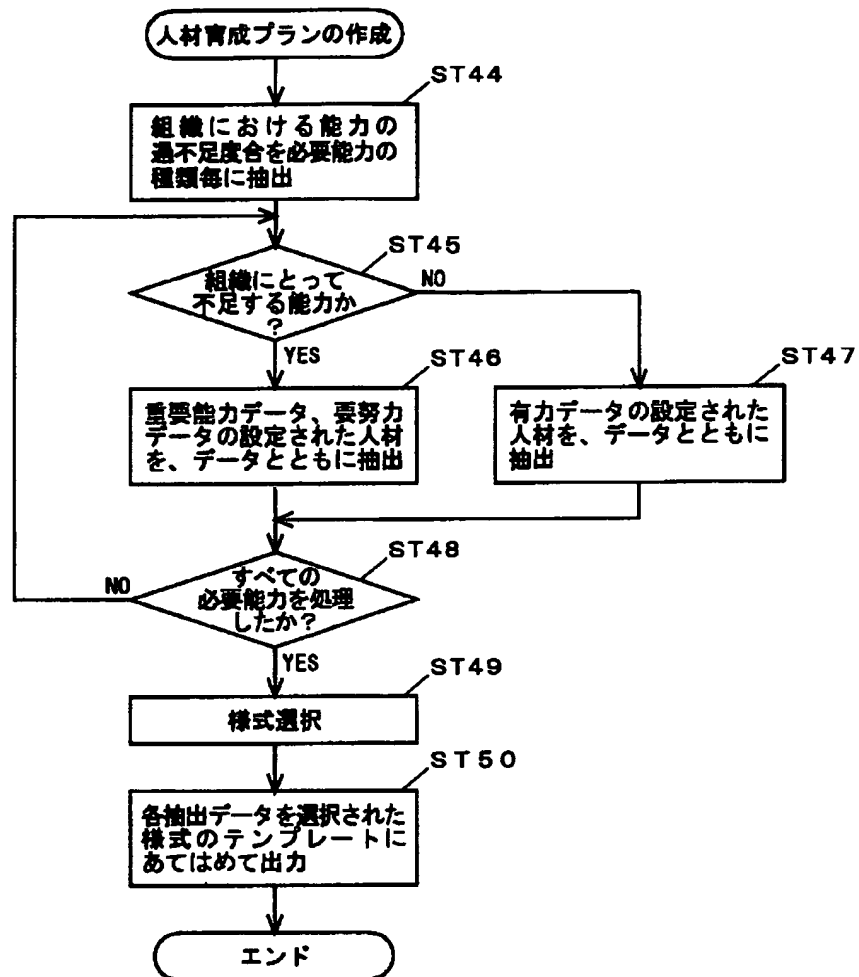
【図34】



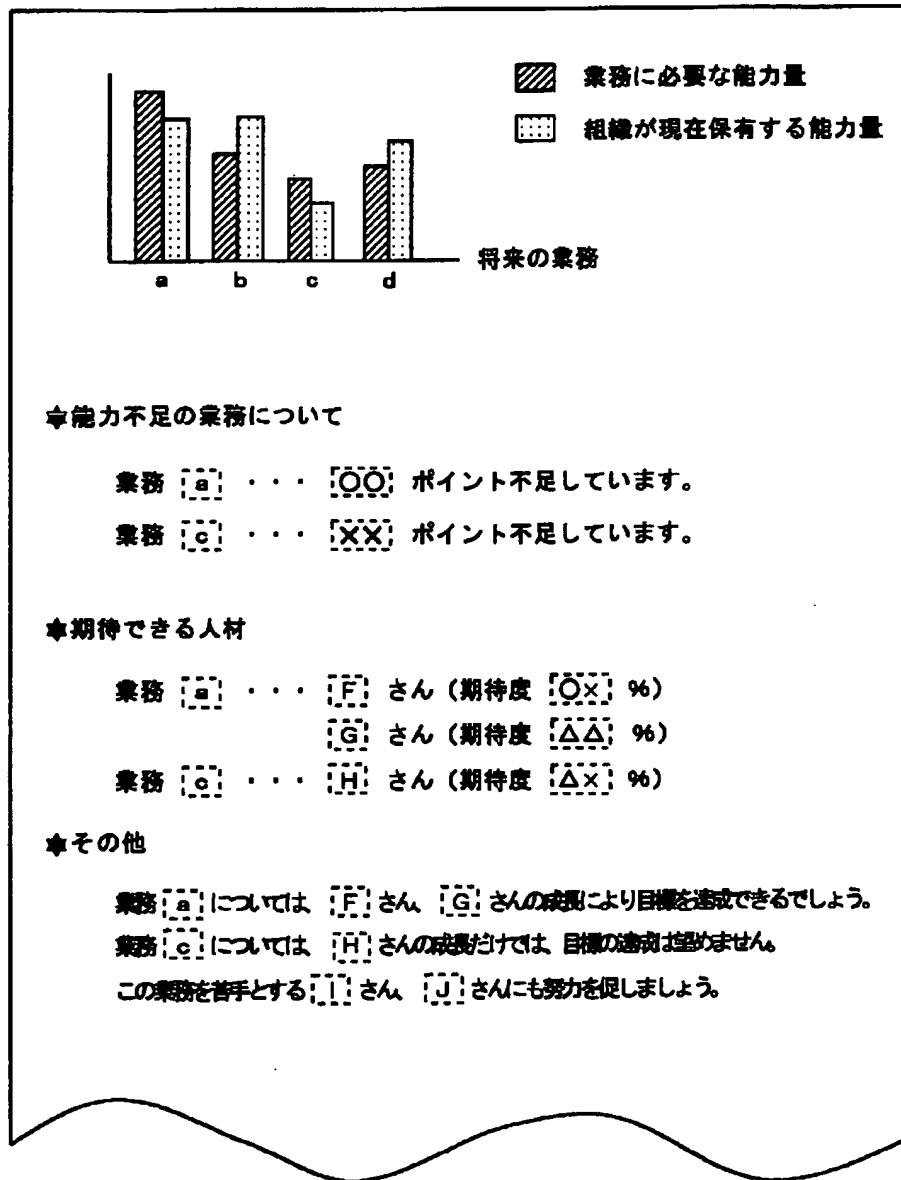
【図38】



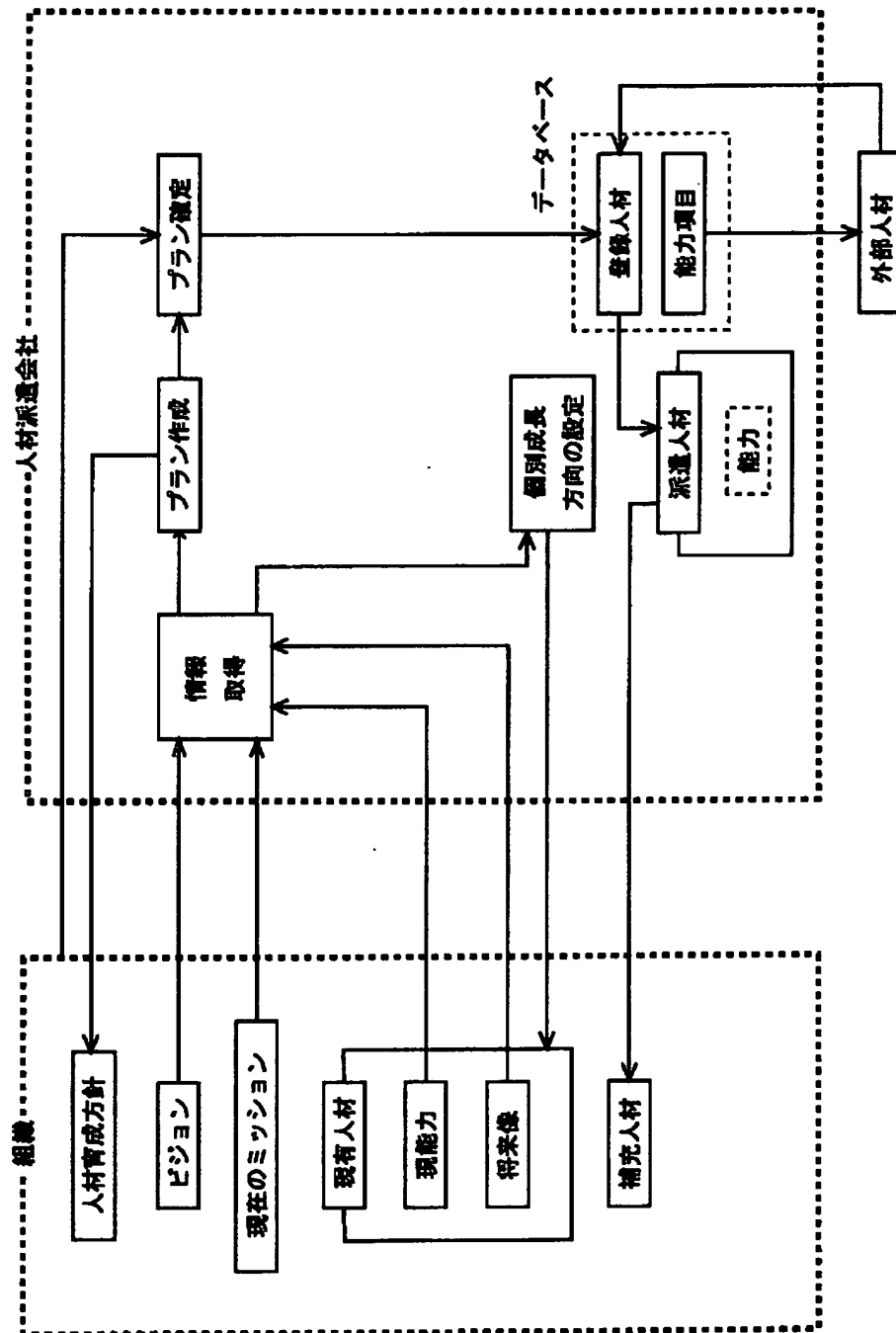
【図35】



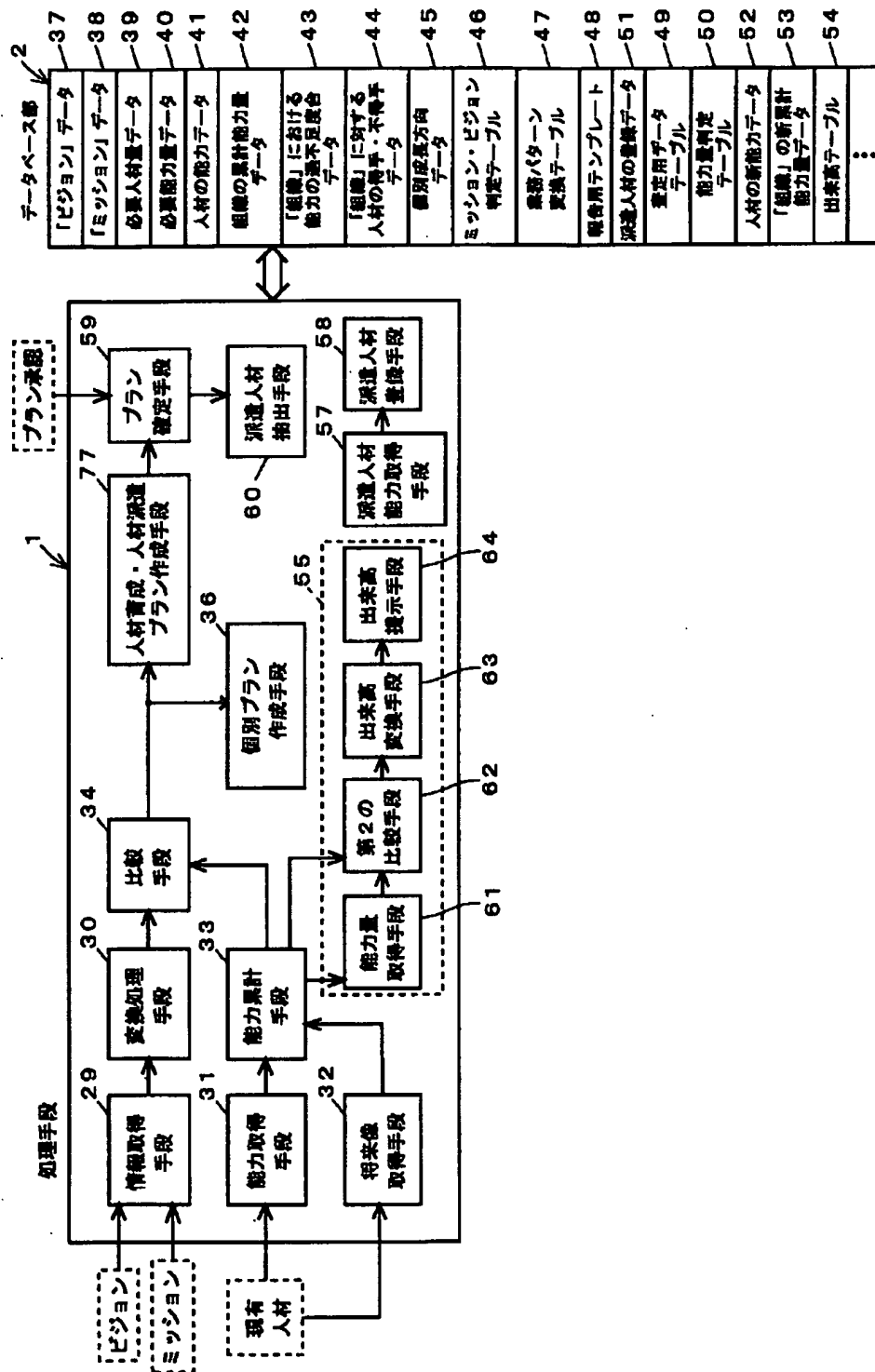
【図36】



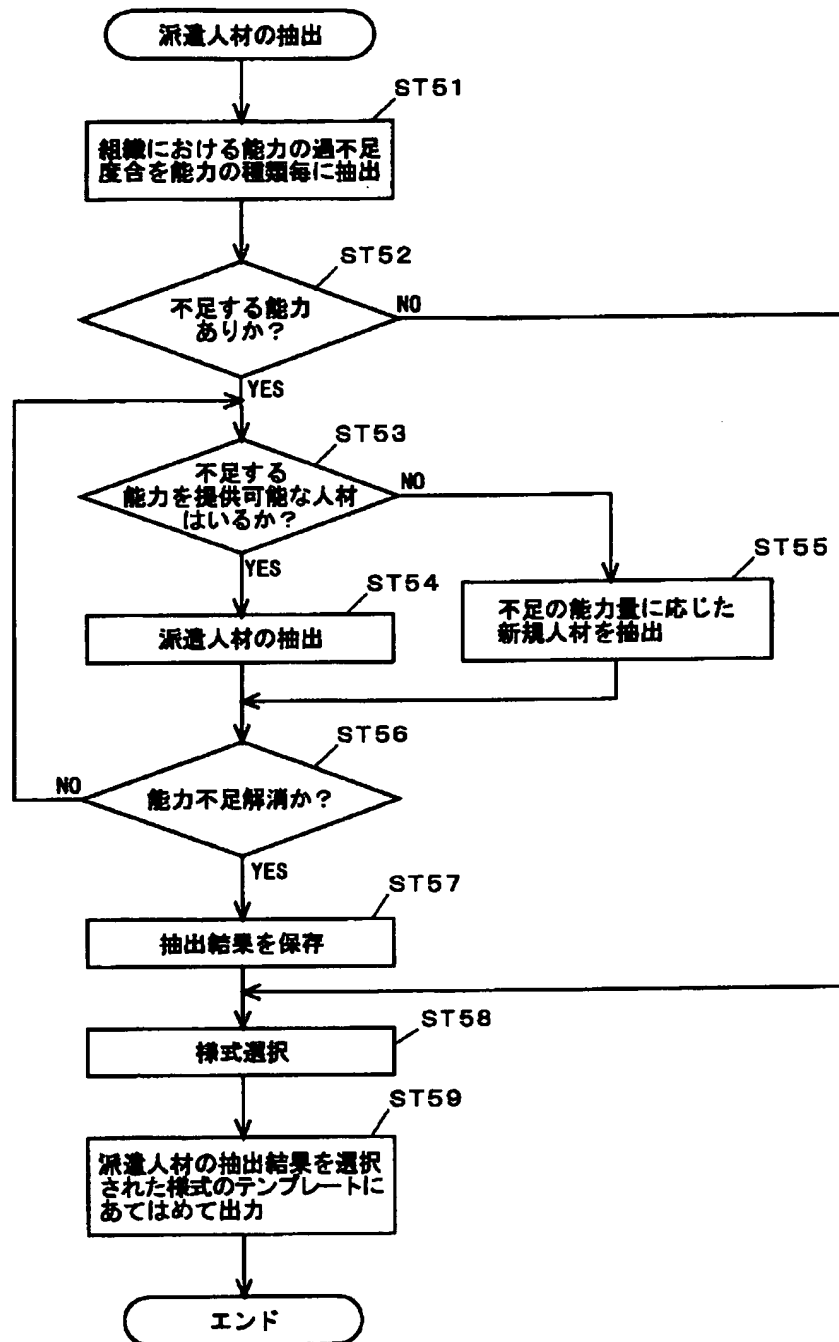
【図37】



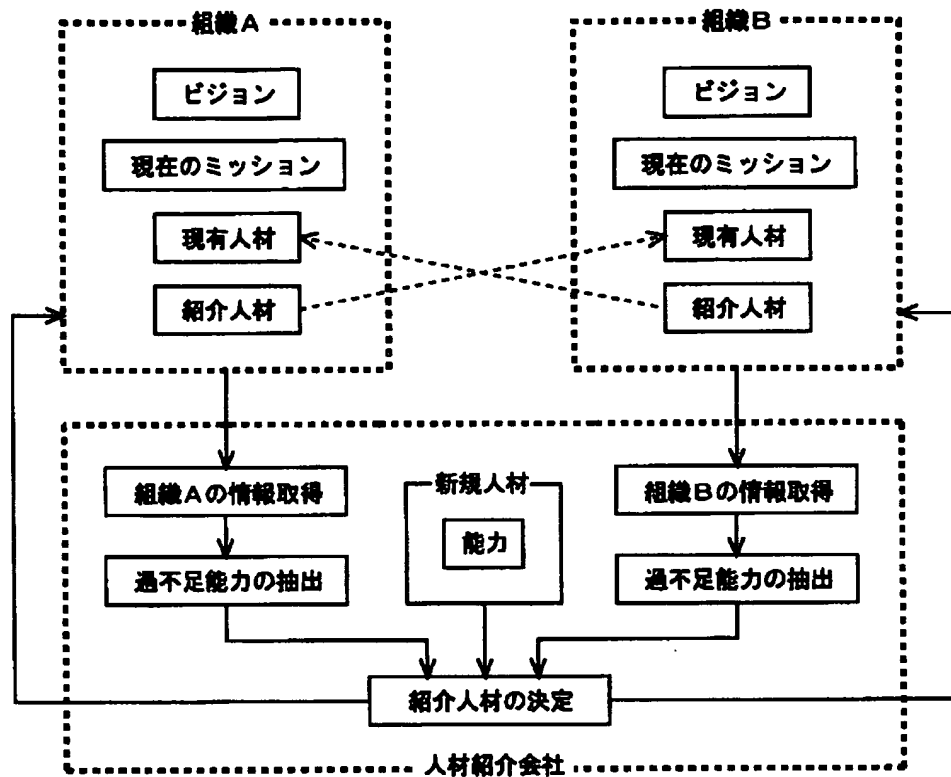
【図39】



【図40】



【図42】



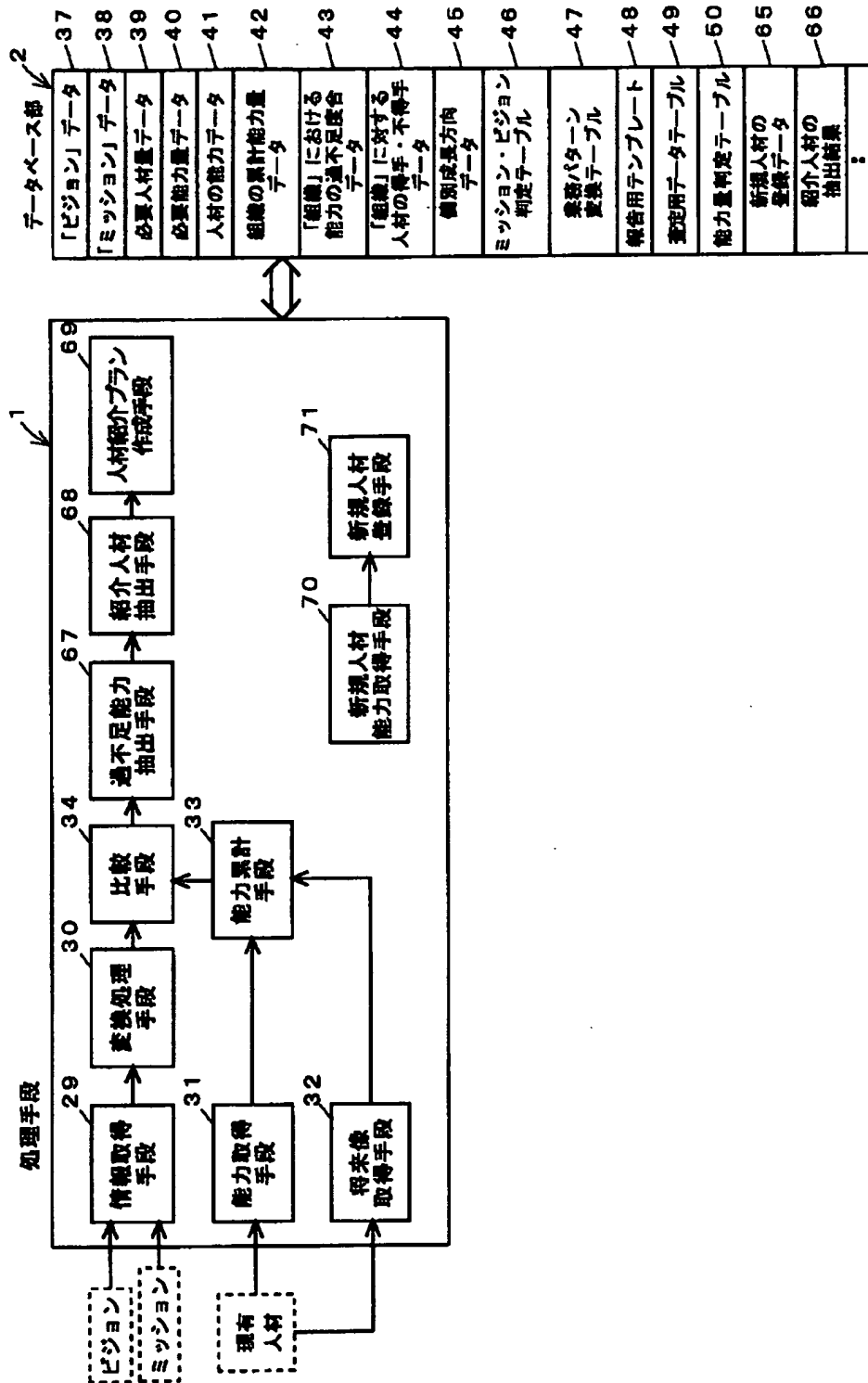
【図49】

「〇〇〇」様 向け提案書	
目次	
1	あなたの能力的得手・不得手
2	希望するあなたの将来像
3	「組織」の現有人材による人材過不足
4	「組織」の望む人材
5	推奨能力方向
	・ 得手を最大限活かす場合の提案
	・ 「組織」で最も評価される場合の提案
	・ 将来像に最も近い場合の提案
	・
	・

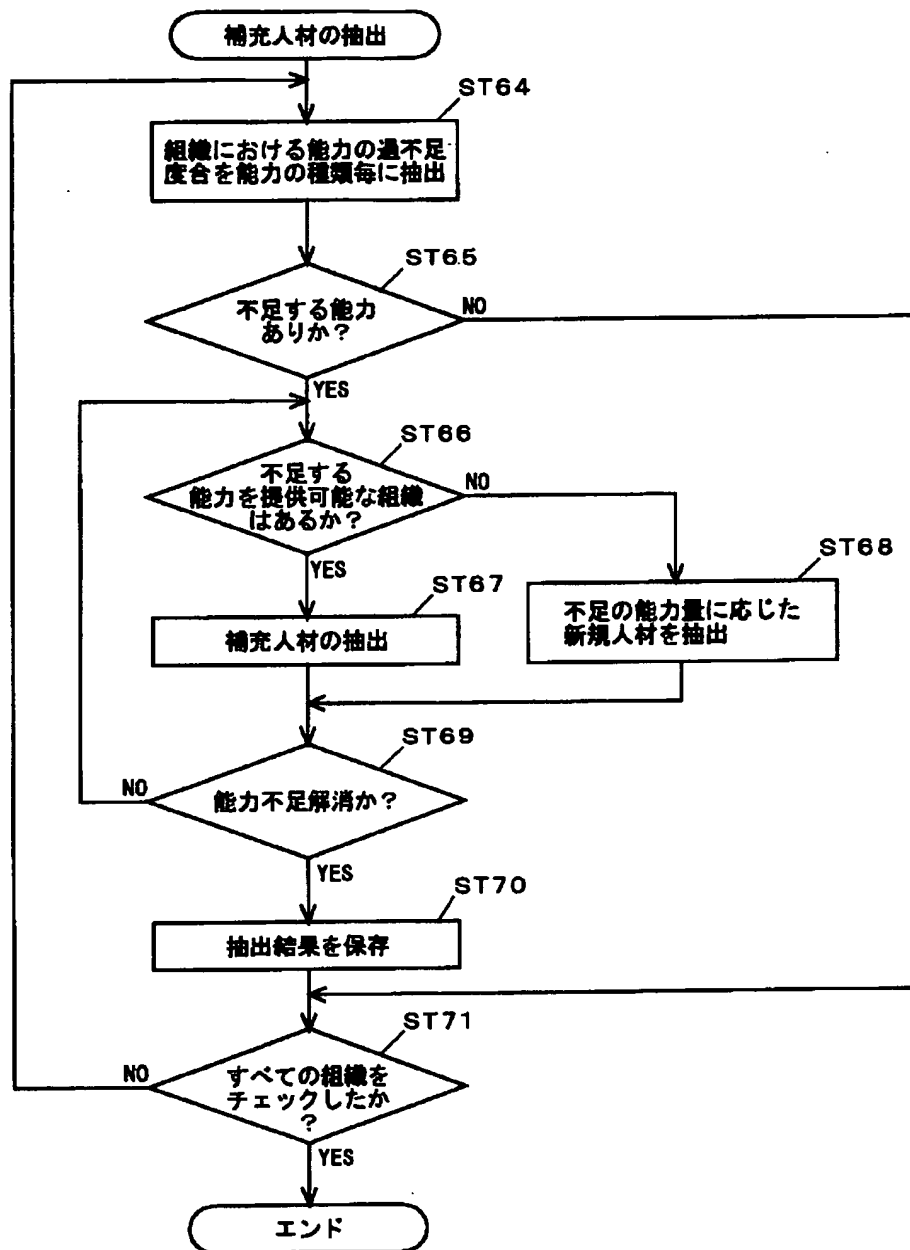
【図50】

「組織」様 向け提案書	
目次	
1	現在の業務の分析
2	将来の業務の分析
3	必要人材量(能力と量)
4	現有人材における過不足
5	必要人材補充提案
	・ 現有人材育成 提案
	・ 推奨派遣人材 提案
6	派遣人材による現有人材育成計画
	・
	・

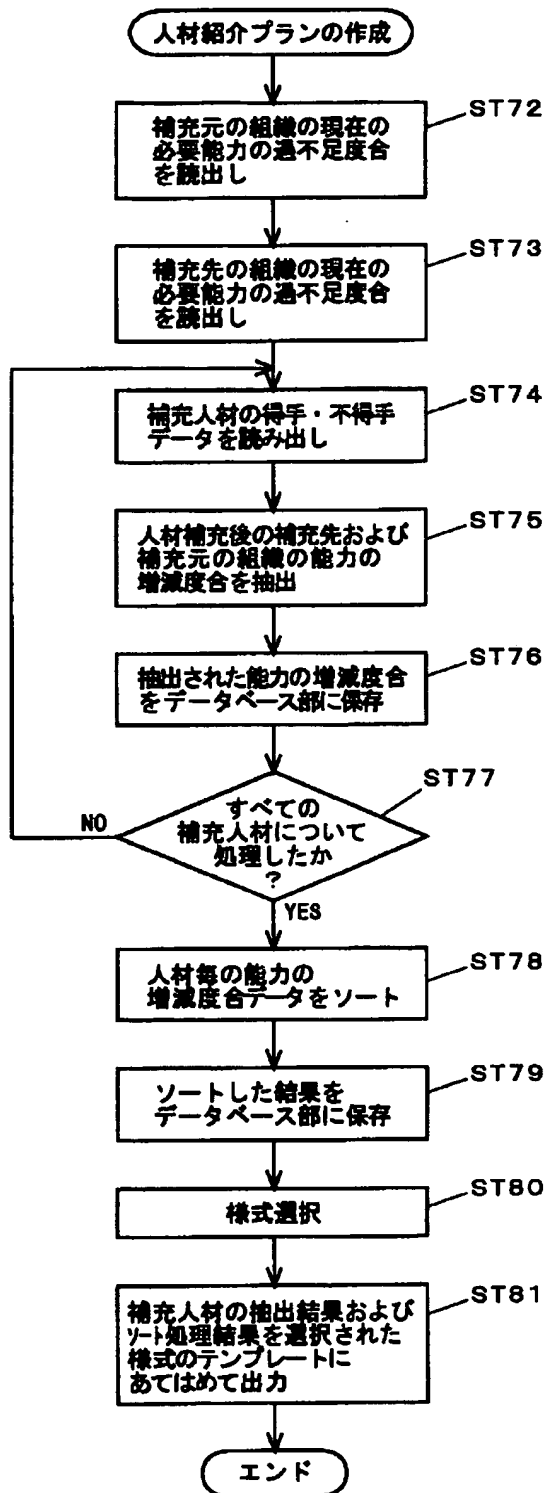
【図43】



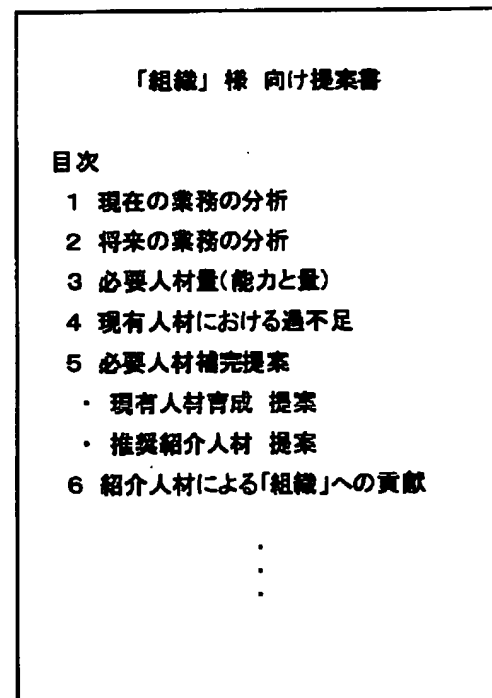
【図44】



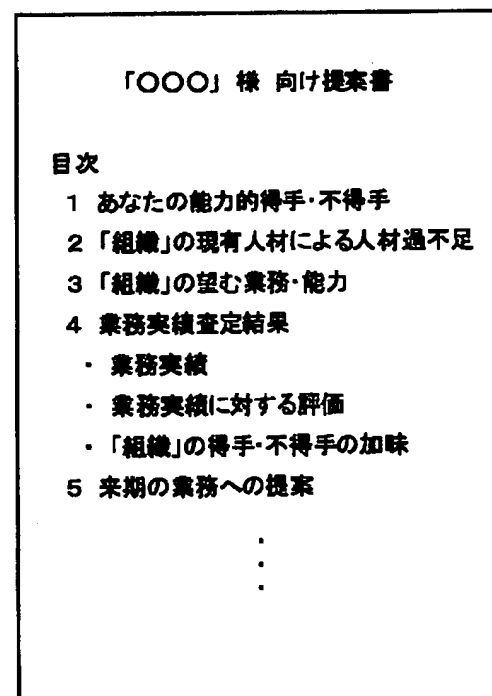
【図45】



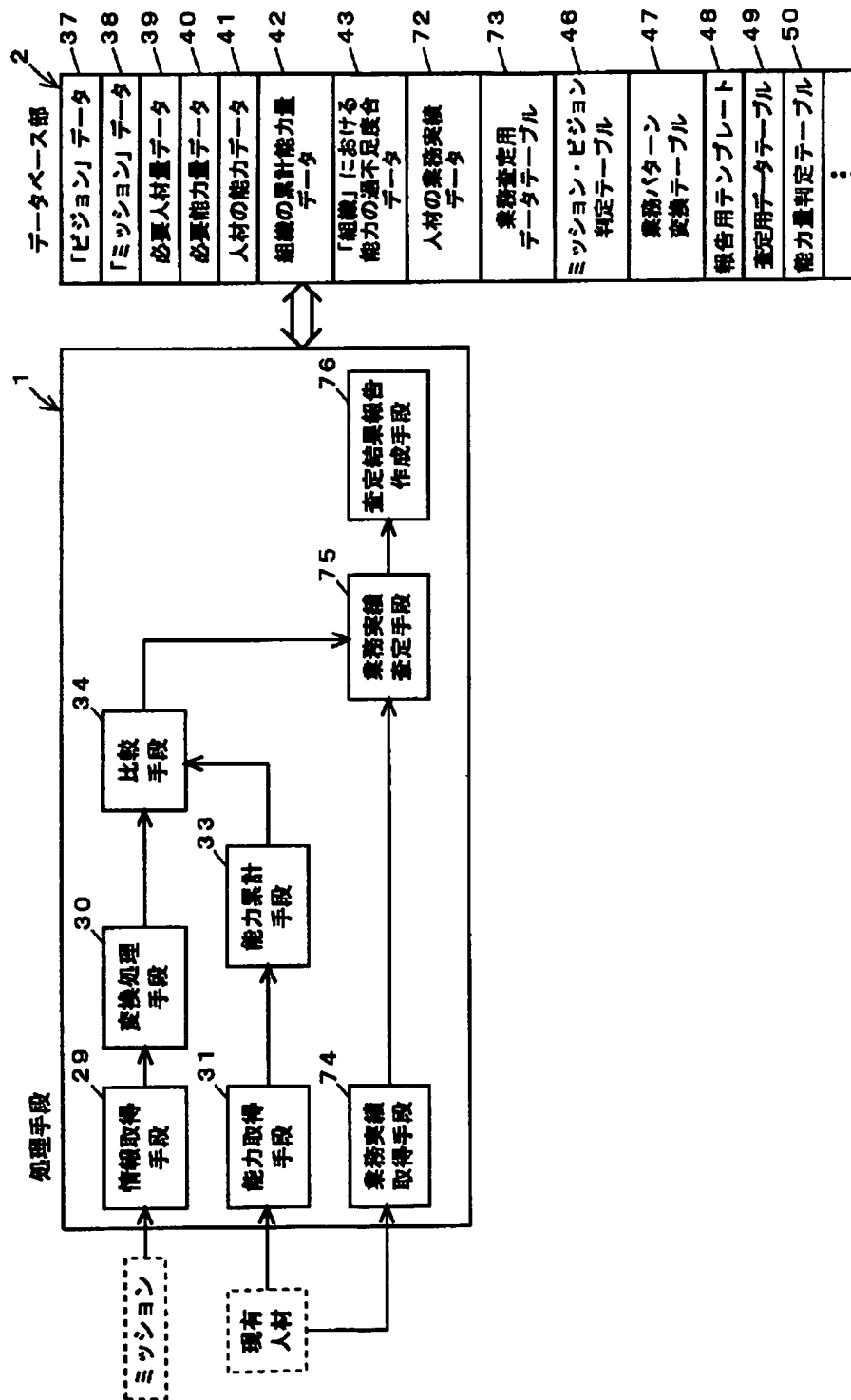
【図51】



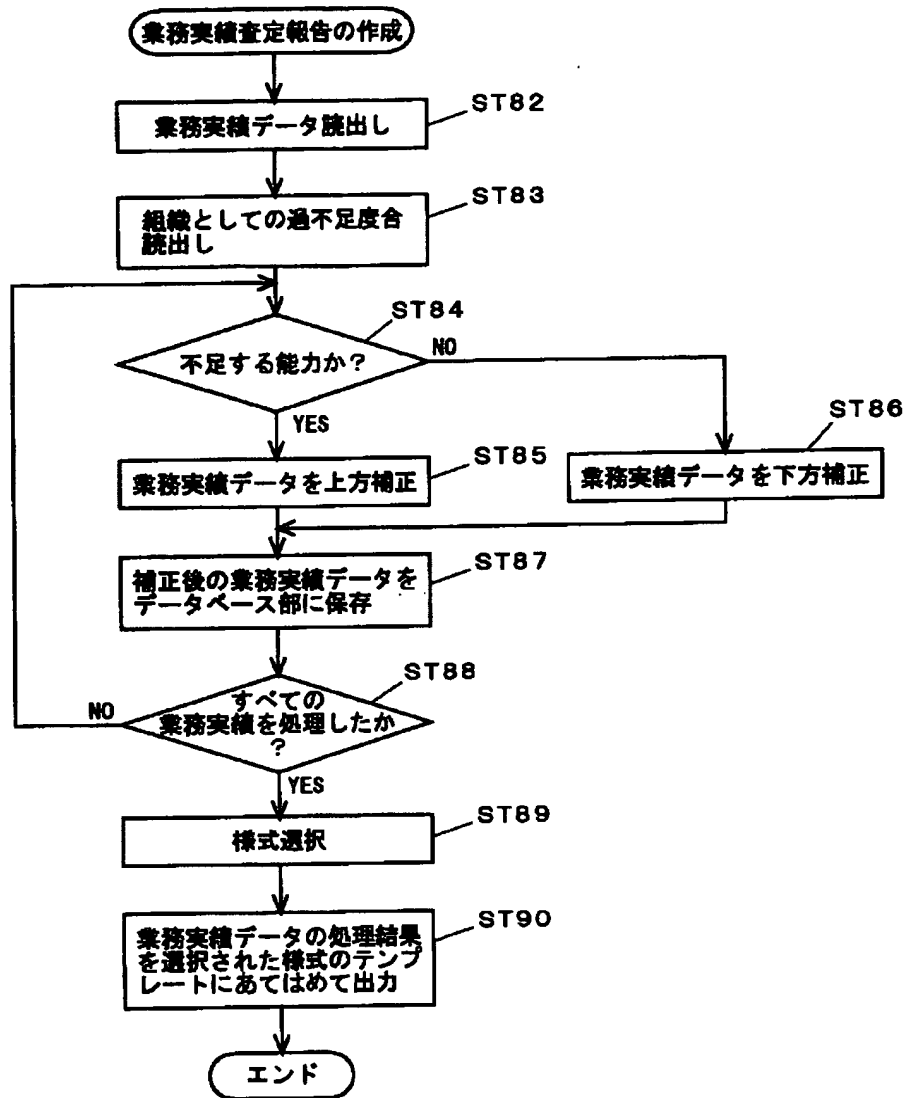
【図52】



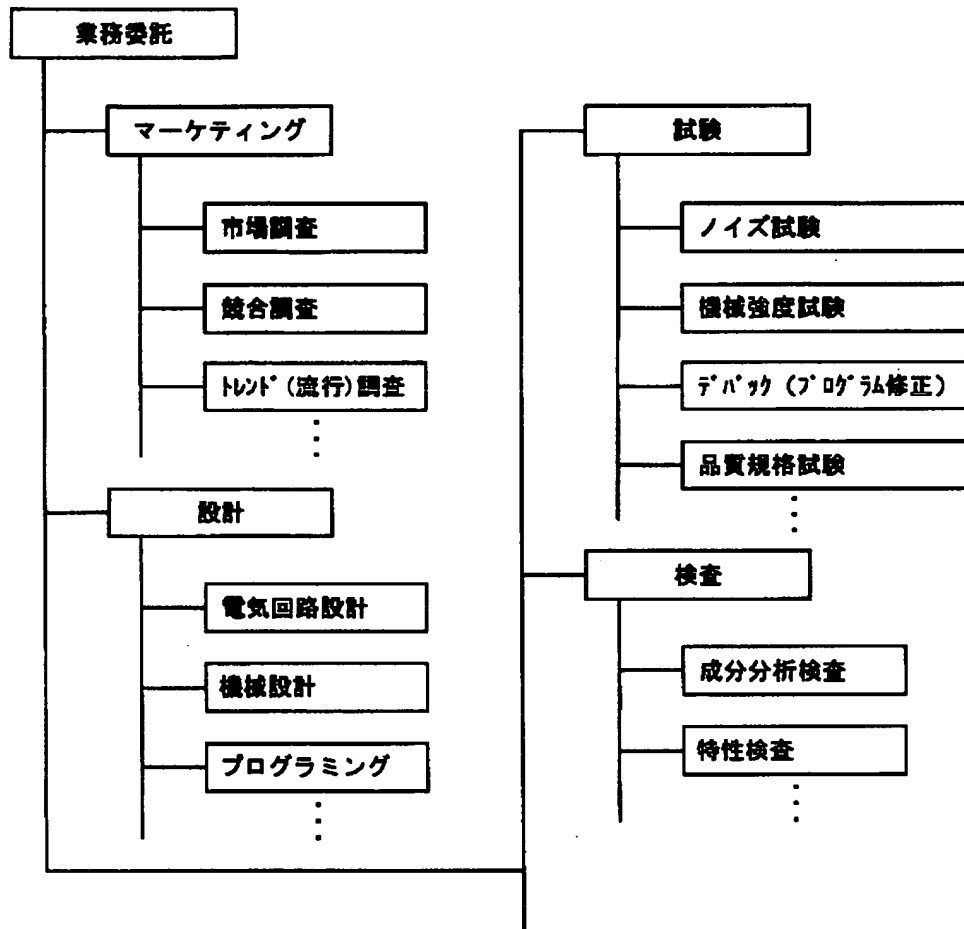
【図47】



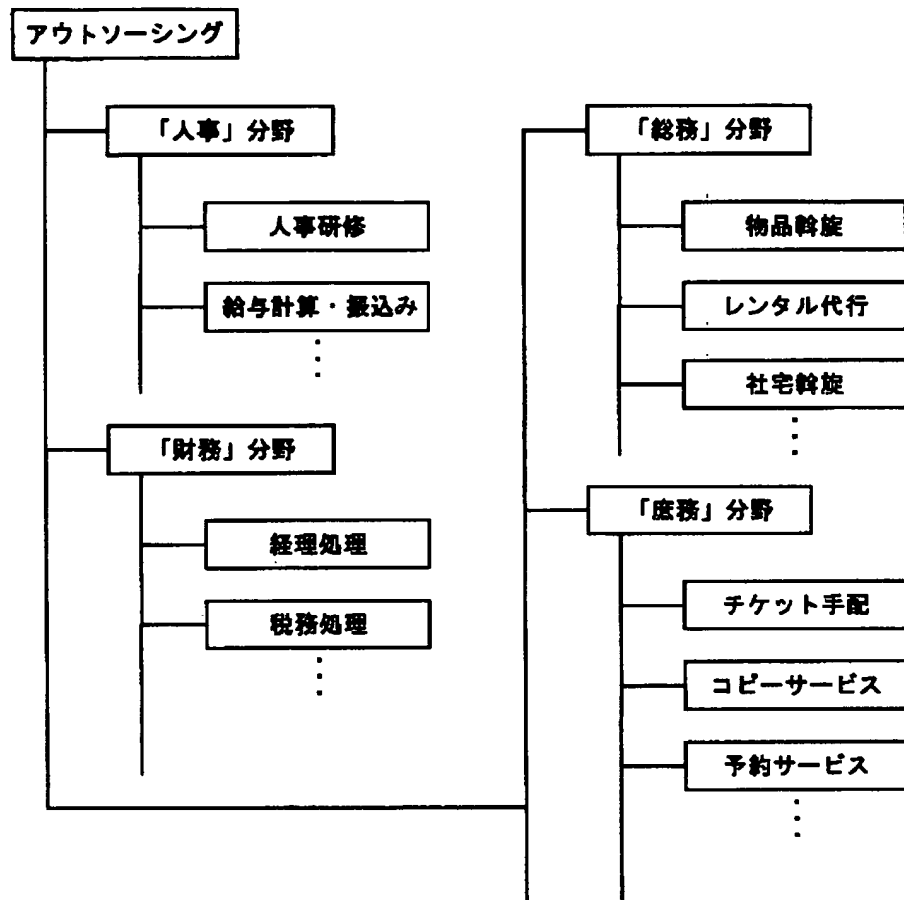
【図48】



【図53】



【図54】



【図55】

